



**GUGATAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN**

SKRIPSI

Disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum

Oleh:

NAUFAL WISHAAL ALMAASA

NPM. 18.0201.0011

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2023

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan bagian dari suatu hubungan kerja yang awalnya merupakan hubungan hukum dalam lingkup hukum privat karena hanya menyangkut hubungan hukum perorangan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan selalu menjadi hal yang sulit baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula pemulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja, seharusnya tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan tetapi dalam kenyataannya bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak dapat dicegah seluruhnya (Umar kasim, 2004:26).

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil salah satu indikasinya yaitu dengan mempertahankan ritme kinerja perusahaan agar dapat mempertahankan pekerjanya. Terkadang memang tidak semua pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan memiliki loyalitas yang tinggi. Karena loyalitas tersebut sangat beragam. Keputusan adanya pemutusan hubungan kerja dapat dibenarkan jika hal itu dijatuhkan pada pekerja/buruh yang dianggap telah melakukan kesalahan yang dianggap tidak bisa ditolerir lagi. Tetapi terkadang keputusan tersebut tidak benar jika pemutusan hubungan

kerja dijatuhkan pada pekerja/buruh yang tidak melakukan kesalahan ataupun telah melakukan tanggung jawab sebagaimana mestinya.

Pemutusan hubungan kerja itu sendiri merupakan hal yang sensitive, oleh karena itu pengusaha/perusahaan seharusnya bijaksana ketika melakukan pemutusan hubungan kerja karena pemutusan hubungan kerja dapat menimbulkan menurunnya kesejahteraan masyarakat serta menimbulkan kesulitan serta kesengsaraan bagi pekerja/buruh yang mengalaminya.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh agar mereka tidak diperlakukan dengan tidak sebagaimana mestinya oleh perusahaan/pengusaha. Selain itu juga untuk menjamin kepastian hukum dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh. Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja harus sebisa mungkin dihindarkan, namun apabila segala upaya telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari lagi maka pelaksanaannya harus melalui ketentuan yang berlaku supaya tidak terjadi perselisihan dalam penyelesaiannya.

Kenyataannya pemutusan hubungan kerja merupakan penyebab yang paling sering muncul dalam perselisihan hubungan industrial. Hal ini disebabkan terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara semena-mena oleh perusahaan, yang tidak sesuai dengan kaidah hukum yang berlaku. Pihak pengusaha merasa mempunyai posisi bargaining yang lebih tinggi dibanding buruh. Sebagai salah satu contohnya yaitu Pemutusan

Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Tunas Artha Gardatama yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruhnya melalui social media (whatsApp) tanpa diberikan peringatan terlebih dulu, sehingga berakhir di persidangan dengan pengajuan gugatan yang dilakukan oleh mantan pekerja/buruh yang di PHK terhadap mantan majikannya. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk membahas dan melakukan penulisan skripsi dengan judul “Gugatan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang belum berakhir masa perjanjian?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk memberi arah dalam melangkah sesuai dengan maksud penelitian. Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Tujuan Objektif
 - a. Untuk mengetahui tentang prosedur pemutusan hubungan kerja
 - b. Untuk mengetahui akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak
2. Tujuan Subyektif :

- a. Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan kemampuan penulis di bidang Ilmu Hukum
- b. Untuk mengembangkan dan memperluas pemikiran serta pengetahuan dalam Ilmu Hukum.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan Hukum Perdata pada khususnya.
 - b. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan literatur kepustakaan Hukum Perdata khususnya tentang ketengakerjaan.
 - c. Dijadikan bahan acuan bagi penelitian yang sama atau sejenis pada tahap selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Menjadi wahana bagi Penulis untuk mengembangkan penalaran dan pola pikir ilmiah.
 - b. Hasil Penulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi semua pihak yang berkepentingan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri atas penelitian terdahulu, landasan teori dan landasan konseptual. Pada bagian landasan teori akan dipaparkan teori yang akan digunakan dalam penulisan skripsi yang terdiri dari landasan konseptual guna mendukung penulisan skripsi ini yang landasan konseptualnya meliputi perjanjian kerja, pengertian perjanjian kerja, isi perjanjian kerja, jenis perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, pengertian pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja dalam UU Cipta Kerja, Larangan pemutusan hubungan kerja, alasan pemutusan hubungan kerja, Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, prosedur pemutusan hubungan kerja dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian yang digunakan meliputi jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, dan analisa data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi, penulis membahas tentang menguraikan hasil penelitian dan pembahasan tentang prosedur pemutusan hubungan kerja dan bagaimana akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Penelitian-penelitian tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Atik Purwasih (2018) penelitian skripsi yang berjudul Analisis Putusan No. 77/Pdt.SusPHI/2016/P.Smg tentang Pemutusan Hubungan Kerja dari Universitas Semarang dengan rumusan masalah Bagaimana akibat hukum dari putusan No.77Pdt.Sus-PHI/201/PN.Smg tentang pemutusan hubungan kerja terhadap para pihak (pengusaha dan pekerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila dalam putusan tersebut Tergugat tidak melakukan secara sukarela dalam melaksanakan putusan maka akibat hukum dalam putusan tersebut Penggugat dapat mengajukan eksekusi ke Pengadilan Negeri yang memutuskan perkara tersebut. Adanya perubahan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah hak-hak sebagai pekerja menjadi lebih kuat. Sedangkan dari pihak Tergugat perubahan status PKWT berubah menjadi PKWTT yaitu memberikan uang proses apabila diberhentikan secara sepihak.
2. Diyani Widari Tanjung (2020) penelitian skripsi yang berjudul Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Industrial atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak yang Dilakukan Oleh PT. Asuransi Jiwa Kresna (Analisis

Putusan Nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/PN.Mdn) dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan rumusan masalah bagaimana analisis hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan dalam Putusan nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/PN.Mdn. Hasil penelitian bahwa Isi amar putusan tidak memenuhi unsur keadilan dalam menjamin kepastian hukum atas hak-hak keperdataan individu, yang kemungkinan pengusaha tidak melaksanakan putusan untuk membayar hak-hak pekerjaan pekerja/buruh tersebut. Jika pengusaha tidak melaksanakan putusan yang demikian itu maka pengusaha tersebut telah melakukan perbuatan melawan hukum.

3. Muhammad Emil Kesuma (2020) penelitian skripsi yang berjudul Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak dari Universitas Sriwijaya dengan rumusan masalah: Apa akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang bertentangan atau tidak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003? Hasil penelitian ini adalah akibat hukum dari PHK secara sepihak adalah dapat dibatalkan dan cara meminimalisi PHK secara sepihak adalah dari diri pekerja/ buruh itu sendiri, yakni dengan cara meningkatkan profesionalitas, pekerja/ buruh seharusnya memiliki kemampuan/ skill yang dibutuhkannya dalam menjalankan kerja, dengan memiliki kemampuan mengoperasikan komputer, peralatan modern, dan penguasaan bahasa asing.

2.2. Landasan Konseptual

2.2.1. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Bahasa Belanda menyebut perjanjian kerja sebagai *Arbeidsoverenkoms*. Pasal 1601a KUHPer memberikan pengertian perjanjian kerja: “suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak”.

Selain pengertian normatif tersebut di atas, para pakar hukum juga memberikan pengertian perjanjian kerja, diantaranya :

Menurut Imam Soepomo “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”. (Imam Soepomo, 1983:53)

Imam Soepomo juga memberikan pengertian lain mengenai perjanjian kerja yang berarti “Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan” perjanjian mana yang ditandai oleh ciri-

ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (*dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh)". (Lalu Husni, 2014:62)

Menurut R.Subekti "Perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah". (Abdul Khakim, 2014:49)

Menurut Endah Pujiastuti "perjanjian kerja merupakan suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak" (Endah Pujiastuti, 2015:21)

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja adalah adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.

2. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dinyatakan sah dan memenuhi ketentuan diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya, bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan

b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Pada umumnya yang pakai adalah yang berdasarkan KUH Perdata. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja maksudnya pihak pekerja maupun pihak pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan Pasal 1 angka 26 UU Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun bagi seseorang yang dianggap cakap membuat perjanjian kerja. Lebih lanjut dalam Pasal 69 UU Ketenagakerjaan memberikan pengecualian bagi anak yang berumur 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras

c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan adalah objek dari perjanjian antara pekerja

dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas, dimana objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja dan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian kerja terdapat beberapa unsur dari perjanjian kerja, yaitu:

- a. Adanya unsur perintah

Unsur “perintah” merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. “Perintah” ini mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak yang lainnya, atau di bawah perintah atau pimpinan pihak lain, berarti ada unsur wewenang perintah. Dengan adanya wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Jadi disini ada pihak yang kedudukannya

di atas, yaitu memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang orang diperintah

b. Adanya unsur pekerjaan

Suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerja tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara pasal 1603 a yang berbunyi : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya: hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

c. Adanya unsur upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan. Upah maksudnya adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk pekerjaan itu yang dilakukan oleh pekerja. Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasinya melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain (majikan/pengusaha),

maka pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Upah merupakan hubungan kontraktual antara penerima kerja dan pemberi kerja. Pemberian majikan yang tidak wajib kepada pekerja tidak dikategorikan sebagai upah. Lazimnya pembayaran upah diberikan dalam bentuk uang. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang.

4. Isi Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja atau buruh dengan majikan atau pengusaha harus sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, umur dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha atau pekerja atau buruh
- g. Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- i. Tandatanganan para pihak dalam perjanjian kerja

5. Jenis Perjanjian Kerja

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin, secara harus memenuhi syarat-syarat:

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu dalam dan paling lama 3 (tiga) tahun
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

Perjanjian kerja waktu tertentu yang berdasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang atau diperbaharui 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap. Perjanjian kerja ini tidak dibatasi jangka waktunya. Oleh karena itu perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus, hingga:

- 1) Pihak pekerja atau buruh memasuki usia pension (55 tahun)
- 2) Pihak pekerja atau buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan
- 3) Pekerja atau buruh meninggal dunia
- 4) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja atau buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bias dilanjutkan (Ruben L. Sitomorang, 2003:70-71)

2.2.2. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja /buruh dan pengusaha/majikan.

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 152 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi: “bahwa permohonan pemutusan

hubungan kerja dapat dilakukan dengan cara melakukan permohonan tertulis yang disertai dengan alasan dan dasar kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menerima dan memberikan penetapan terhadap permohonan tersebut”.

2. Pemutusan Hubungan Kerja dalam UU Cipta Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja didalam Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur dalam Pasal 151 mengenai upaya pemutusan hubungan kerja, Pasal 151A mengenai jenis pemberitahuan yang tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam beberapa hal, Pasal 153 menjelaskan mengenai larangan pemutusan hubungan kerja, Pasal 154A menjelaskan mengenai beberapa alasan yang dapat digunakan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, Pasal 156 menjelaskan mengenai kewajiban pengusaha apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, Pasal 157 menjelaskan mengenai dasar penghitungan uang pesangon serta uang penghargaan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, Pasal 157A menjelaskan bahwa baik pengusaha maupun pekerja/buruh tetap melakukan kewajibannya dalam proses penyelesaian perselisihan.

Pasal 151 yang berbunyi di bawah ini menjelaskan mengenai upaya pemutusan hubungan kerja dimana dalam pasal tersebut dijelaskan mengenai upaya penyelesaian pemutusan hubungan kerja.

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serika buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja
- 2) Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.
- 4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 151A yang berbunyi dibawah ini menjelaskan lebih lanjut mengenai bagaimana pemberitahuan tidak diperlukan dalam beberapa hal pemutusan hubungan kerja.

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal:

- a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri

- b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia

Pasal 153 yang berbunyi dibawah ini menjelaskan tentang larangan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan beberapa alasan.

- 1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan:
 - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus
 - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan
 - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
 - d. menikah
 - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
 - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan

- g. 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. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
 - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan dan
 - j. 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
- 2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan

Pasal 154A yang berbunyi dibawah ini menjelaskan mengenai beberapa alasan pemutusan hubungan kerja yang terdapat pada UU Cipta Kerja.

- 1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
 - a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh
 - b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian
 - c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun
 - d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*)
 - e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang
 - f. perusahaan pailit
 - g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh

- b) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/ buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan
- c) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu
- d) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh
- e) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan atau
- f) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan. Kesehatan, kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja
- i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat;

- 1) mengajukan permohonan pengundurandiri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri
 - 2) tidak terikat dalam ikatan dinas dan
 - 3) tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal pengunduran diri
- j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis
- k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama
- l. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana
- m. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan

pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan

n. pekerja/buruh memasuki usia pensiun atau

o. pekerja/buruh meninggal dunia

- 2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1)

Pasal 156 yang berbunyi dibawah ini menjelaskan mengenai setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja pengusaha wajib membayar uang pesangon serta hak lainnya yang seharusnya diterima.

(1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah

b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah

- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah

- d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja
 - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 157 yang berbunyi dibawah ini menjelaskan mengenai dasar penghitungan uang pesangon serta uang penghargaan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.

(1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:

- a. upah pokok dan
- b. tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya

(2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan upah sehari.

(3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.

(4) Dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan.

Pasal 157A yang berbunyi dibawah ini menjelaskan selama terjadi proses pemutusan hubungan kerja dipengadilan industrial baik pengusaha maupun buruh tetap melakukan kewajibannya.

- (1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.
- (4) Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja buruh. Jika pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartite antara pengusaha dengan pekerja/buruh/atau serikat pekerja/serikat buruh tetapi jikan dalam perundingan bipartite

tidak mendapatkan kesepakatan pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahapan berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Hukum Peburuhan dikenal adanya 4 (empat) jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu:

a. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Hubungan kerja dapat berakhir demi hukum, hubungan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu, putus demi hukum bila waktu yang ditentukan itu sudah lampau. Dengan habisnya waktu berlakunya itu, hubungan kerja putus dengan sendirinya. Artinya tidak disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran (Imam Soepomo, 2019:95). Pasal 1903e KUHPer menyebutkan: “Perhubungan kerja berakhir demi hukum, dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam persetujuan maupun reglement atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi majikan itu tidak ada oleh kebiasaan.” Jelaskan lebih lanjut

Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan pekerja/buruh. Hubungan kerja harus putus/berakhir dengan sendirinya dan kepada pekerja/buruh, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan

Pemutusan Hubungan Kerja dari lembaga yang berwenang. Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan hal-hal yang menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum:

Penetapan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) diperlukan dalam hal:

- 1) Pekerja atau buruh masih dalam masa percobaan kerja, bila mana telah dipersyaratkan tertulis sebelumnya
- 2) Pekerja/buruh mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha dan berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja
- 3) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali
- 4) Pekerja/buruh meninggal dunia

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Buruh/Pekerja

Buruh/pekerja berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya buruh tidak boleh dipaksakan atau terus menerus bekerja bila mana ia sendiri tidak menghendakinya. Oleh karena itu pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja yang aktif untuk meminta diputuskan hubungannya adalah dari pihak buruh/pekerja itu sendiri. Pekerja/buruh dapat mengakhiri

hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atau kemauannya sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada buruh/pekerja yang bersangkutan akan memperoleh uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Majikan/Pengusaha

Pasal 158 ayat (1) Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja
- 5) Dengan cereboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan

- 6) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara
 - 7) Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
- d. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan maksudnya bukanlah oleh pengadilan hubungan industrial, tetapi oleh Pengadilan Negeri. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan terjadi karena adanya putusan pengadilan perdata yang dilatarbelakangi alasan penting dari pihak yang bersangkutan (orang meminta pemutusan hubungan kerja). Alasan pemutusan hubungan kerja ini karena pekerja mengalami perubahan situasi di dalam lingkungan pekerjaan ataupun di dalam kehidupan pribadinya dan alasan tersebut dapat dijadikan dasar bagi pekerja dalam mengajukan gugatan ke pengadilan. Pasal 1603 KUHPperdata menjelaskan bahwa pekerja memiliki wewenang untuk mengajukan gugatan secara tertulis pada pengadilan terdekat dari kediaman pekerja. Prosedur tersebut juga berlaku untuk pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Balai Harta Peninggalan. Apabila Pengadilan Negeri telah menetapkan putusan, upaya hukum yang dapat ditempuh adalah kasasi.

Pengadilan Hubungan industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh Majelis Hakim yang beranggotakan 3 orang, yakni seorang Hakim Peradilan Negeri dan 2 orang Hakim Ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/organisasi buruh (Abdussalam dan Adri desasfuryanto, 2015:177)

4. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Alasan pemutusan hubungan kerja diatur pada Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana disebutkan beberapa alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja yaitu:

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh
- b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian
- c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun
- d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure)

- e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang
- f. perusahaan pailit
- g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - 1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh
 - 2) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
 - 3) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu
 - 4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh
 - 5) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan atau
 - 6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

5. Larangan dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Untuk melindungi pekerja/buruh dari tindakan PHK, maka pemerintah telah mendapatkan kebijakannya sebagai yang tertuang di dalam undang-undang. Pasal 153 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

- a. Pekerja yang berhalangan masuk karena sakit perut menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerjaan mengerjakan ibadah yang diperintahkan negaranya.
- d. Pekerja menikah.
- e. Pekerja yang mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama.
- f. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan

pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.

- g. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindakan kejahatan.
- h. Karena perbedaan tentang paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan.
- i. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu belum dapat ditentukan.

2.2.3. Hubungan Industrial

- a. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah hubungan pihak yang berkepentingan atas proses produksi baik barang maupun jasa di perusahaan. Hubungan industrial mengambil istilah dari "labour relation" atau hubungan perburuhan.

- b. Landasan Hubungan Industrial

Landasan Hubungan Industrial terdiri atas:

- a) Landasan idiil ialah Pancasila
- b) Landasankonstusional ialah Undang-Undang Dasar 1945
- c) Landasan operasional GBHN yang ditetapkan oleh MPR serta kebijakan- kebijakan lain dari pemerintah.

c. Tujuan Hubungan Industrial

1. Memperbaiki/meningkatkan persyaratan kerja, keadaan ekonomi serta status sosial kaum pekerja dan keluarganya,
2. Tercapainya industrial yang harmonis melalui kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan pertumbuhan ekonomi dari perusahaan dan negara,
3. Ikut serta ambil bagian dalam proses pengambilan keputusan secara nasional melalui lembaga tripartit.

d. Ciri Hubungan Industrial

Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.

e. Sarana Pendukung Hubungan Industrial

- Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- Organisasi Pengusaha;
- Lembaga Kerjasama Bipartit;
- Lembaga Kerjasama Tripartit;
- Peraturan Perusahaan;
- Perjanjian Kerja Bersama;
- Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan;
- Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2.2.4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 171 UU Ketenagakerjaan menyebutkan, “Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159, Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya.” dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan hubungan industrial yang dimaksudkan adalah mengenai perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan terkait hak, perselisihan kepentingan, perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan.

Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial antara lain :

1. Perselisihan Hak

Perselisihan hak muncul akibat tidak terpenuhinya hak, serta adanya perbedaan pelaksanaan maupun penafsiran dari aturan undang-undang, kejanggalan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja sama.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan ini terjadi dalam hubungan kerja yang tidak memiliki kesesuaian pendapat. Terutama perihal pembuatan, perubahan syarat-syarat tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja atau PKB (perjanjian kerja bersama) maupun PP (peraturan perusahaan). Misalnya, kenaikan gaji, uang makan, transportasi, dan premi dana lainnya.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Adanya perselisihan karena perusahaan atau pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Biasanya terjadi akibat pendapat yang tidak sesuai dalam pengakhiran hubungan kerja dari satu pihak saja. Misalnya, perbedaan hitungan pesangon yang diterima pekerja atau buruh berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan dengan peraturan perusahaan.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja atau Buruh Dalam Satu Perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja maupun buruh umumnya terjadi dalam satu perusahaan yang sama. Dalam banyak kasus disebabkan oleh ketidaksepahaman tentang keanggotaan, kewajiban anggota serikat pekerja, dan pelaksanaan hak. Tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

5. Penyelesaian Melalui Bipartit (Perundingan)

Penyelesaian melalui bipartid diatur pada Pasal 6-7. Perundingan bipartite adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan.

6. Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian selanjutnya disebut mediasi yang diatur pada Pasal 8-16. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaa

Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalu proses konsiliasi diatur pada Pasal 17-28. Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan,

perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

7. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Penyelesaian melalui proses arbitrase diatur pada Pasal 29-54. Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui

arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial oleh Hakim diatur dengan prosedur:

- 1) Pengajuan Gugatan
- 2) Pemeriksaan dengan acara biasa
- 3) Pemeriksaan dengan acara cepat (Jika terdapat kepentingan para pihak/salah satu pihak yang cukup mendesak)
- 4) Pengambilan keputusan biasanya majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan

8. Penyelesaian Perselisihan oleh Hakim Kasasi

Penyelesaian Perselisihan oleh Hakim Kasasi diatur pada Pasal 113-115. Majelis Hakim Kasasi terdiri atas satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim *Ad-Hoc* yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung. Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja

pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi

2.2.5. Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja

1. Tahap Pertama Musyawarah

Apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang pertama harus dilakukan musyawarah oleh pihak perusahaan dengan karyawan.

2. Tahap Kedua Mediasi dengan Disnaker

Jika permasalahan yang terjadi tidak dapat diselesaikan melalui musyawarah, maka diperlukan bantuan dari Disnaker setempat untuk menemukan cara penyelesaian melalui mediasi atau rekonsiliasi.

3. Tahap Ketiga Mediasi

Ketika pada tahap bantuan Disnaker tidak mampu menyelesaikan masalah antara kedua belah pihak, maka selanjutnya upaya hukum dapat dilakukan hingga pengadilan. Jika pada hasil akhir Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tetap dilakukan, maka diajukan dengan melakukan permohonan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan disertai dengan alasan kenapa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan. Lembaga ini biasa disebut dengan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

4. Tahap Keempat Perjanjian Bersama

Jika ternyata dalam proses musyawarah di tingkat bipartit telah mencapai suatu kesepakatan maka hal ini dapat ditulis dalam Perjanjian Bersama. Di dalam surat perjanjian tersebut harus ditandatangani oleh kedua belah pihak dan didaftarkan ke PHI setempat. Hal yang sama juga perlu dilakukan jika ada kesepakatan pada tingkat mediasi dan konsiliasi dengan bantuan Disnaker.

5. Tahap Kelima Memberikan Uang Pesangon

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, maka perusahaan wajib memberikan uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja kepada karyawan. Aturan dalam pemberian pesangon dan uang penghargaan ini sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 2 dan Pasal 3.

2.2.6. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan bentuk kegiatan yang bertindak untuk mengawasi dan menegakkan atas terlaksananya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 1 Permenakertrans Nomor PER.02/MEN/II2011 tentang pembinaan dan Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan).

Permenakertrans Nomor PER.02/MEN/II2011 tentang pembinaan dan Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan).

Pengawasan ketenagakerjaan menjadi suatu unsur yang penting dalam perlindungan tenaga kerja. Pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan yaitu dengan cara preventif edukatif dan represif yustisia. Tindakan preventif edukatif digunakan bila kesadaran masyarakat atas kepatuhan hukum masih ada. Akan tetapi bila pendekatan dengan cara preventif edukatif tidak berfungsi dengan baik maka tindakan yang digunakan ialah represif yustisia dengan tujuan agar masyarakat bisa mematuhi hukum dengan baik walaupun dengan keterpaksaan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan (Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Maka sasaran pengawasan ketenagakerjaan ialah mempersempit kemungkinan adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga proses hubungan industrial mampu berjalan dengan sebagaimana harusnya. Pengawasan ketenagakerjaan juga memiliki tujuan sosial yakni peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja, mendorong pertumbuhan dunia usaha, serta membenahi kesejahteraan masyarakat.

Ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 meliputi:

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan pada khususnya.

b. Menyimpulkan bahan-bahan mengenai masalah ketenagakerjaan penyempurnaan atau pembuatan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

c. Menjalankan pekerjaan lain sesuai undang-undang.⁸⁹

Pegawai pengawas yang ditunjuk harus bersifat independen dan harus memiliki kemampuan baik dalam melaksanakan tugasnya serta tidak mudah terpengaruh oleh pihak lain untuk menentukan keputusan. Selain itu dalam melaksanakan tugasnya pegawai pengawas memiliki hak dan wajib memasuki tempat dimana dijalankan seperti:

1. Pekerjaan atau dapat disangka bahwa di situ dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan
2. Jika terjadi penolakan untuk memasuki tempat-tempat tersebut, pegawai pengawas berhak meminta bantuan Polri.
3. Mendapatkan keterangan sejelas-jelasnya dari pengusaha atau wakilnya dan pekerja/buruh mengenai kondisi hubungan kerja pada perusahaan yang bersangkutan.
4. Menanyai pekerja/buruh tanpa dihadiri pihak ketiga.
5. Harus melakukan koordinasi dengan serikat pekerja/serikat buruh.
6. Wajib merahasiakan segala keterangan yang didapat dari pemeriksaan tersebut.
7. Wajib mengusut pelanggaran.

8. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan.

9. Tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Secara operasional pengawasan ketenagakerjaan meliputi:

a. Sosialisasi Norma Ketenagakerjaan, yaitu kegiatan yang bertujuan tercapainya peningkatan pemahaman norma kerja sehingga menumbuhkan persepsi positif serta mendorong kesadaran untuk melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.

b. Tahapan Pelaksanaan Pengawasan

a) Upaya pembinaan (preventive educative)

b) Tindakan represif non yustisial dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pimpinan perusahaan jika ada pelanggaran yang terjadi dan melalui lisan saat pengawasan.

c) Tindakan represif yustisial

c. Pengawasan Ketenagakerjaan, yaitu dengan memberdayakan kelembagaan yang sudah ada, seperti LKS bipartit di perusahaan. Peran serikat pekerja sangat strategis untuk membantu pengawasan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan di semua sektor. Di samping itu, juga tumbuhnya LSM-LSM kiranya dapat didorong untuk melakukan kontrol secara tidak langsung.

Adapun wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan tertuang dalam Pasal 182 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

1. Melakukan pemeriksaan kebenaran laporan serta keterangan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
2. Melakukan pemeriksaan kepada orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan kemudian meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan,
3. Melakukan pemeriksaan atas penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
4. Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan,
5. Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, dan
6. Memberhentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang memberi bukti tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan

2.2.7. Hakim Ad-Hoc

Hakim ad hoc adalah hakim yang bersifat sementara yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang tertentu untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara yang pengangkatannya diatur dalam undang-undang.

Hakim ad hoc diangkat pada pengadilan khusus untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara yang membutuhkan keahlian dan pengalaman di bidang tertentu dalam jangka waktu tertentu. Misalnya perkara kejahatan perbankan, kejahatan pajak, korupsi, anak, perselisihan hubungan industrial, telematika (cyber crime).

Salah satu contohnya adalah hakim ad hoc pada pengadilan hubungan industrial diusulkan dari unsur pekerja/buruh dan unsur pengusaha. Usulan itu disampaikan kepada menteri dan dilakukan seleksi administratif. Setelah lulus seleksi administratif, ketua MA melakukan seleksi kompetensi dasar, kompetensi bidang, substansi hukum, psikotes, dan wawancara. Jika lulus seleksi, calon hakim ad hoc diusulkan oleh ketua MA kepada presiden untuk diangkat menjadi hakim ad hoc pada pengadilan hubungan industrial sesuai formasi yang tersedia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran secara mendalam tentang Gugatan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan dengan menggunakan metode kualitatif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan yang diteliti dan dipelajari sebagai bahan penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan Undang-Undang (*statue approach*), dan pendekatan kasus, (*case approach*). Dalam skripsi ini akan digunakan pendekatan undang-undang (*statue approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja. Pendekatan undang-undang ini akan memberi kesempatan kepada penulis untuk mempelajari konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang yang satu dengan yang lainnya dan hasil telaah tersebut merupakan suatu argument untuk memecahkan isu yang dalam hal ini pemutusan hubungan kerja.

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian hukum normative atau biasa dikenal dengan penelitian hukum dokrinal yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Menurut Peter Mahmud Marzuki segala penelitian hukum selalu normative.

Penelitian yang dilakukan dalam penulisan ini merupakan penelitian tentang pemutusan hubungan kerja.

3.3. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut oleh pengusaha sebelum berakhirnya perjanjian kerja.

3.4. Sumber Data

Penelitian ini penulis menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer, bahan hukum yang bersifat autoritatif, yang artinya mempunyai otoritas, seperti hasil tindakan atau kegiatan yang dilakukan lembaga berwenang untuk permasalahan tersebut. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, dan putusan hakim. Adapun bahan sekunder berupa semua publikasi tentang hukum. Publikasi tentang hukum meliputi buku teks, kamus hukum, jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan (Peter Mahmud Marzuki, 2014). Penelitian ini, sumber bahan hukum yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer yaitu:
 - a. Kitab Undang- Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*)
 - b. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
 - c. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - d. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

- e. Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- f. PERPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

2. Bahan Hukum Sekunder yaitu:

Bahan hukum sekunder meliputi hasil karya ilmiah dan penelitian yang relevan atau terkait dengan penelitian ini termasuk diantaranya jurnal hukum, buku yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Makalah-makalah dan hasil karya ilmiah bahan dari internet yang memiliki korelasi untuk mendukung penelitian ini.

3.5. Teknik Pengambilan Data

2.2 Studi Kepustakaan

Pengumpulan data penelitian ini yaitu dengan studi kepustakaan.

2.3 Wawancara

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan data dan informasi yang diperlukan.

Wawancara tersebut dilakukan dengan:

- a. Serikat Buruh
- b. Disnaker
- c. Advokat (2 orang)

3.6. Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode silogisme yang menggunakan pola berpikir deduktif yaitu proses berfikir yang bermula dari pernyataan yang bersifat umum dengan menarik kesimpulan bersifat khusus dimana dalam penelitian ini penulis menganggap bahwa untuk dapat mengambil kesimpulan untuk suatu kasus didasarkan pada suatu fakta umum yang terdapat di lapangan dan untuk memahami suatu kasus harus memiliki konsep/teori tentang kasus tersebut untuk selanjutnya dilakukan penelitian. Pola berfikir deduktif dalam penelitian ini menggunakan indikator dari adanya Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan dan memeriksa fakta-fakta yang ada kemudian menarik kesimpulan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai Gugatan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Perusahaan maka dapat penulis kemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka prosedur atau tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan cara dilakukan pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dalam surat pemberitahuan kepada pekerja/buruh, jika pekerja/buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak maka pengusaha/perusahaan melaporkan kepada Kementerian Ketenagakerjaan dan/atau dinas tetapi jika pekerja/buruh menyatakan menolak maka pekerja/buruh membuat surat penolakan dan apabila terdapat perbedaan pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja penyelesaian dilakukan melalui perundingan bipartit jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan maka penyelesaian pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

namun berdasarkan contoh kasus hubungan industrial yang terdapat pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 134/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby dengan penggugat Fahrul Rozi dan Tergugat PT. Tunas Artha Gardatama perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan ketentuan sehingga menimbulkan perselisihan industrial.

2. Konsekuensi atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebelum berakhirnya perjanjian kerja atau kontrak yaitu berupa kompensasi dan ganti rugi .Ketentuan pemberian uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak dan uang pisah diatur pada Pasal 156 ayat (1), (2), (3), (4), (5) PERPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dimana berdasarkan analisis contoh kasus yang terdapat pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 134/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby dengan penggugat Fahrul Rozi dan Tergugat PT. Tunas Artha Gardatama dikarenakan penggugat telah bekerja sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama 5 tahun maka penggugat berhak mendapatkan uang kompensasi sebesar Rp. 14.500.000,- (empat belas juta lima ratus ribu rupiah) dan terhitung sebagai karyawan tetap dengan masa kerja 1 (satu) 3 (tiga) bulan maka penggugat mendapatkan uang pesangon sebesar Rp. 2.900.000,-, uang penghargaan Rp.0,- serta uang penggantian hak berupa cuti tahunan dan biaya ongkos untuk pulang, majelis hakim tidak menemukan bukti terkait cuti penggugat Fahrul Rozi yang belum diambil dan belum gugur, sedangkan terkait ongkos pulang, bahwa penggugat bertempat tinggal di Malang dan tempat

kerjanya juga di Malang, oleh karena itu tidak ada uang penggantian hak untuk penggugat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran yaitu: Pemutusan hubungan kerja secara sepihak sering kali menjadi kekhawatiran bagi pekerja/buruh untuk itu penulis berharap agar pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan mempertimbangkan serta sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

a. Buku

- Abdussalam dan Adri desasfuryanto. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: PTIK
- Djamin, Djanianus. 2001. *Pengantar Ilmu Hukum*. Medan:USU Press
- Harahap, Ariffudin Muda. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung:PT Citra Aditya Bakti
- Masitah Pohan. 2011. *Tanggung jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*. Medan: Pustaka Bangsa Press
- Peter Mahmud Marzuki. 2014. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Pujiastuti, Endah. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang:University Press Semarang
- Rifai, Ahmad. 2011. *Penemuan Hukum oleh Hakim dalam Perspektif Hukum Progresif*. Jakarta:Sinar Grafika
- Taufik Makarao,Moh. 2004. *Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata Cet 1*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Soepomo, Imam. 2019. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Djambatan
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. 2014, *Hubungan Industrial, Cet. I*. Yogyakarta:Center Of Academic Publishing Service

b. Perundang-Undangan

Kitab Undang- Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*)

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

PERPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

c. Skripsi

Kesuma, Muhammad Emil. 2020. *Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak*. Palembang: Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Purwasih, Atik. 2018. *Analisis Putusan No.77/PDT.SUS-PHI/2016/PN.Smg Tentang Pemutusan Hubungan Kerja*. Semarang: Fakultas Hukum Universitas Semarang

Widari, Diyani Tanjung. 2020. *Tinjauan Yuridis Terhadap Hubungan Industrial Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Yang Dilakukan Oleh PT.Asuransi Jiwa Kresna (Analisis Putusan Nomor 248/pdt.sus-PHI/2019/PN.MDN)*. Sumatera Utara: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

d. Jurnal/Artikel

Kasim, Umar. 2004. *Hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja*. *Jurnal Hukum*, Vol. 2 Tahun 2004.

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

Situmorang, Ruben L. 2013. *Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. *Jurnal Lex Privatum*, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013