KAJIAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN PT. TASIK RAJA

(Studi Kasus : Putusan No 332/Pdt.Sus.PHI/2021/PN Mdn.)

OLEH

TOGAP PANDAPOTAN PURBA

NPM:198400324

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

KAJIAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN PT. TASIK RAJA

(Studi Kasus : Putusan No 332/Pdt.Sus.PHI/2021/PN Mdn.)

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana (Strata-1) Dalam Program Studi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Oleh:

Togap Pandapotan Purba

198400324

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi	:KAJIAN HUKUM PERDATA TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PT.TASIK RAJA.
	(Studi Kasus: Putusan No 332/Pdt.Sus.PHI/2021/PN Mdn)
Nama	: Togap Pandapotan Purba
N P M	:198400324
Bidang	: Hukum keperdataan

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I	Dosen Pembimbing II
H.Abdul Lawali Hasibuan,S.H., M.H	Mhd.Ansor Lubis,S.H., M.H

Diketahui

Dekan Fakultas Hukum

Dr. M.Citra Ramadhan,S.H., M.H

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutitip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima penjabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 Juli 2023

Togap pandapotan purba

NPM: 198400324

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sativis Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Togap pandapotan purba

NPM : 198400324

Program Studi : Keperdataan

Fakultas : Hukum

Jenis Karya : Skripsi

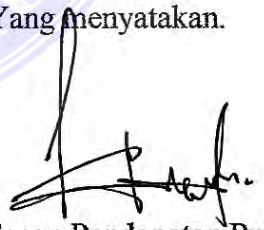
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Nonekslusif (Non Exclusive Royalti-Free Right) atas karya ilmiah sayayang berjudul: Kajian Hukum Perdata Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara SEPIHAK Oleh PT. Tasik Raja.Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 19 agustus 2023

Yang menyatakan.



Togap Pandapotan Purba

NPM: 198400324

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Rahmat dan Anugerahnya, yang telah melimpahkan kesehatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi tugas-tugas yang diwajibkan kepada Mahasiswa Universitas Medan Area pada Fakultas Ilmu Hukum bidang Keperdataan untuk memperoleh gelar kesarjanaan. Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan seperti keterbatasan waktu, kurangnya literatur yang diperlukan, keterbatasan kemampuan menulis sendiri dan sebagainya, namun demikian dengan keinginan dan kemauan keras yang didorong oleh rasa tanggung-jawab, akhirnya kesulitan tersebut dapat diatasi. Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah berikut, "**Kajian Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh PT Tasik Raja (Studi Putusan No.332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN/Mdn)**" Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak telah membantu, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak tersebut, terutama kepada :

1. Teruntuk kedua orang tua, Sondang purba dan Ibu St.RosNelty Damanaik
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Citra Rhamadhan, SH, M.H, selaku Dekan di Fakultas Ilmu Hukum Universitas Medan Area.
4. Bapak Zaini Munawir, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan bagian Akademik.
5. Bapak Ridho Mubarak, SH, M.H, selaku Wakil Dekan bagian Kemahasiswaan.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

6. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH, M.H, selaku Ketua Bidang Studi Hukum Keperdataan.
7. Bapak H. A. Lawali Hasibuan, SH, M.H, selaku Pembimbing I Penulis.
8. Bapak Ansor Lubis, SH, M.H, selaku Pembimbing II Penulis.
9. Bapak Aldi Subhan Lubis, SH, M.kn, selaku Sekretaris Pembimbing Penulis.
10. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ilmu Hukum Universitas Medan Area.
11. Semua unsur Staff Administrasi Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
12. Teman dan sahabat-sahabat Se-almameter di Universitas Medan Area.
13. Teruntuk Organisasi saya DPK HIMAPSI UMA & GMKI UMA.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini banyak terdapat kekurangan dan perbaikan. Namun, penulis tetap berharap agar karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Kritikan dan saran sangat diharapkan untuk perbaikan dan penyempurnaan karya ilmiah ini di masa mendatang. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Medan,juli 2023

Togap pandapotan purba
NPM : 198400324

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

ABSTRAK
KAJIAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK OLEH PT. TASIK RAJA
(Studi Putusan No.332/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMdn)

Oleh:

Togap Pandapotan Purba

NPM: 198400324

Pekerjaan merupakan suatu mata pencaharian bagi seseorang atau Masyarakat demi memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaaan dan penghasilan. oleh sebab itu, istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam penelitian ini rumusan masalah yaitu Bagaimana pengaturan hukum tentang pemutusan hubungan kerja sepihak menurut perjanjian kerja bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan putusan nomor 332/pdt.Sus.PHI/2021/PN Mdn Bagaimana pertimbangan hakim terhadap pemberhentian secara sepihak ditinjau dari putusan nomor 332/pdt.Sus.PHI/2021/PN. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan yang diambil dari data sekunder, data primer dan data tersier. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Pengaturan tentang pemutusan hubungan kerja diatur dalam uu no 13 tahun 2003 dan prosedur pemutusan hubungan kerja tertuang pada uu no 20 tahun 2020, akan tetapi, phk sepihak sejatinya dilarang, tetapi pada saat ini sering terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang di PHK telah diatur dalam pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Sepihak,Perusahaan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

ABSTRACT

LEGAL REVIEW OF UNIDATED TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIPS BY PT. KING LATE
(Decision Study No.332/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMdn)

By:

Togap Pandapotan Ancient
NPM: 198400324

Work is a means of livelihood for a person or community in order to meet their daily needs. For workers/laborers, termination of employment (PHK) is a loss of livelihood, meaning workers/laborers lose jobs and income. therefore, the term termination of employment (PHK) can be a scourge for every worker/laborer because their survival and their families are threatened and suffer the consequences of termination of employment (PHK). In this research, the formulation of the problem is how to regulate the law regarding unilateral termination of employment according to the work agreement, what is the procedure for unilateral termination of employment based on decision number 332/pdt.Sus.PHI/2021/PN Mdn. What is the judge's consideration of unilateral dismissal in terms of decision number 332/pdt. Sus. PHI/2021/PN. The research method used is normative juridical research with a statutory approach taken from secondary data, primary data and tertiary data. Based on the results of the study, the provisions concerning termination of employment are regulated in UU No. 13 of 2003 and the procedure for terminating employment is contained in UU No. 20 of 2020, however, unilateral termination of employment is actually prohibited, but at this time unilateral termination of employment often occurs. Legal protection for workers who are laid off is regulated in article 156 of Law No. 13 of 2003 concerning Employment.

Keywords: Work termination,Unilateral,company

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN ..... **ii**

ABSTRAK..... **iii**

ABSTRACT ..... **iv**

DAFTAR ISI ..... **vii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1.Latar Belakang 1

1.2Rumusan Masalah 7

1.3Tujuan Penelitian 8

1.4Manfaat Penelitian 8

1.5Keaslian Penelitian 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **11**

2.1Tinjauan Hukum Tentang Hukum Ketenagakerajaan 11

2.1.1Pengertian Hukum Ketenagakerjaan 11

2.2Sumber Hukum Ketenagakerjaan 14

2.3Asas-Asas Ketenagakerjaan 18

2.4Pemutusan Hubungan Kerja 20

2.5Jenis Pemutusan Hubungan Kerja 21

2.5.1 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusah 21

2.5.2 Pemutusan Hubungan Oleh Pekerja 22

2.5.3 Pemutusan Hubungan kerja batal demi hukum 23

2.6 Pemutusan Hubungan Secara Sepihak Oleh Perusahaan 25

27 Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja 32

BAB III. METODE PENELITIAN **34**

3.1Waktu Penelitian Dan Tempat Penelitian 34

3.1.1Waktu Penelitian 34

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

3.2.2Tempat Penelitian.....35

3.2.Metode Penelitian 35

3.2.1.Jenis Metode Penelitian.....35

3.2.2.Sifat Penelitian 36

3.3.Teknik Pengumpulan Data 37

3.4Analisis Data.....37

BAB IV PEMBAHASAN 38

4.1. Hasil penelitan

4..1.1Pengaturan Hukum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Menurut Perjanjian Kerja.....42

4.1.2.Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Putusan Nomor 332/pdt.Sus.PHI/2021/PN Mdn.....49

4.1.3.Pertimbaangan hakim terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam putusan nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn 57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 59

5.1.Kesimpulan 59

5.2.Saran.....60

DAFTAR PUSTAKA……..…….…..61

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Inti dari hukum adalah susunan kaidah yang terdiri dari perintah dan larangan serta adanya hukum, target yang ingin dicapai dari sebuah hukum adalah pencapaian keadilan. Jika dikaitkan dengan hukum perburuhan yang ingin direalisasikan adalah adanya keseimbangan antara pihak majikan dengan pihak pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja. Adapun yang dimaksud dengan hukum adalah seperangkat peraturan yang mengandung perintah (*verbod)* dan larangan (*gebood)* yang dilengkapi dengan sanksi atau hukum.[1] Dari sebuah hukum adalah pencapaian keadilan. Jika dikaitkan dengan hukum perburuhan yang ingin direalisasikan adalah adanya keseimbangan antara pihak majikan dengan pihak pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja. Adapun yang dimaksud dengan hukum adalah seperangkat peraturan yang mengandung perintah (*verbod*) dan larangan (*gebood*) yang dilengkapi dengan sanksi atau hukum. Jadi berdasarkan definisi ringkas tersebut jelaslah dapat diungkapkan bahwa unsur-unsur hukum itu meliputi:

1. Peraturan yang mengandung perintah.
2. Peraturan yang mengandung larangan.
3. Peraturan itu memiliki sanksi atau hukuman.

Pertama perintah merupakan ciri khas pertama dari suatu kaidah hukum. Sebenarnya perintah adalah tuntutan yang mesti dilaksanakan oleh setiap orang atau orang-orang tertentu yang terkait ketentuan yang dimaksud. Pada suatu ketentuan yang berlaku secara unifikasi perintah itu mesti

[1] Amran Basri*, Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia,* (Medan:USU Pers, 2007), hal 1

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

dilaksanakan oleh setiap orang tanpa pengecualian, sedangkan pada suatu ketentuan yang tidak berlaku unifikasi atau ketentuan dalam suatu hal tertentu perintah itu hanya ditujukan kepada orang-orang tertentu yang terkait dengan ketentuan yang dimaksud, misalnya pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, perintah yang terdapat di dalamnya hanya ditujukan kepada majikan dan buruh serta pihak lain yang terlibat saja. Dalam suatu ketentuan perintah itu sering diungkapkan dengan berbagai kata yang mengandung perintah, misalnya mempergunakan kata "wajib", "harus", "bertanggung jawab" atau dapat pulak berupa satu kolokasi kata-kata yang mengandung perintah dan sebagainya.

Kedua larangan merupakan ciri khas kedua dari suatu kaidah hukum, setelah perintah. Antara perintah dan larangan dalam ketentuan-ketentuan hukum mempunyai kekuatan yang sama. Kalau perintah itu merupakan tuntutan yang mesti dilaksanakan oleh setiap orang atau orang-orang tertentu yang terkait dengan ketentuan yang dimaksud. Pada suatu ketentuan yang berlaku secara unifikasi larangan itu mesti ditinggalkan oleh semua orang tanpa pengecualian, sedangkan pada suatu ketentuan yang tidak berlaku unifikasi atau ketentuan dalam suatu hal tertentu larangan yang terkait dengan ketentuan yang dimaksut, misalnya pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, larangan yang terdapat di dalamnya hanya ditujukan kepada majikan dan/atau buruh serta pihak lain yang terlibat saja. Dalam suatu ketentuan larangan itu sering diungkapkan dengan berbagai kata yang mengandung perintah, misalnya mempergunakan kata "di larang", "tidak boleh", atau dapat pula berupa satu kolokasi kata yang mengandung larangan dan sebagainya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

Ketiga sanksi atau hukuman merupakan kelengkapan yang paling utama dari suatu aturan hukum agar ketentuan yang terkandung di dalamnya dapat dipatuhi orang adalah berupa sanksi atau hukuman. Sebab ada juga potensi yang berisi negatif pada kepribadian manusia yaitu adanya kecenderungan dan keinginan mengerjakan larangan. Oleh karena itu setiap ketentuan yang dibuat 3 senantiasa mengandung sanksi atau hukuman. Pada di sisi lain sebagaimana dimaklumi bahwa hukum itu mempunyai dua karakteristik utama memaksa dan mengatur anggota masyarakat adalah dengan adanya hukuman atau sanksi yang berkaitan langsung dengan perintah atau larangan dari suatu aturan hukum tersebut. Hukuman atau sanksi itu dikenakan kepada orang-orang atau anggota masyarakat yang melakukan tindak pidana kejahatan (*misdnjive*) atau pun pelanggaran (*overtrijdingen*).

Hukum adalah bingkai yang membingkai sikap lahir manusia. Hukum juga sebagai faktor yang membatasi kebebasan seseorang, supaya apa yang dilakukan tidak melanggar hak-hak orang lain. Hak adalah sesuatu yang seharusnya kita terima. Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beranekaragam, untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja.[2] Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh

[2] H.Zainal Asikin (Ed) , H. Agusfian Wahab , S.H. Dasar – *Dasar Hukum Perburuan hal 1*

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

kehilangan pekerjaaan dan penghasilan oleh sebab itu, istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu. Mengingat fakta dalam lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangakan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif sangatlah wajar jika pekerja atau buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja tersebut.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja sering kali tidak dapat diterima oleh pihak pekerja/buruh karena tidak sesuai dengan pasal 151 Undang -Undang No. 13 tahun 2013 tentang ketenaga kerjaan yaitu:

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, akan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.[3]

Sejatinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tidak boleh dilakukan secara sepihak, melainkan harus melalui kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Pemerintah melalui Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tata cara pelaksanaan PHK, sehingga ada acuan yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mencermati PHK yang dilakukan oleh pemberi kerja. Sementara itu, demi menyelesaikan sengketa yang kerap terjadi dalam PHK, pemerintah juga telah menetapkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dunia industri melaju dengan cepat, seringkali peraturan perundang-undangan yang ada tidak dapat menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak. Oleh karena itu, melalui sidang putusan pemerintah juga telah menetapkan putusan Mahkamah Konstitusi yang sifatnya final dan mengikat, dan didasarkan pada Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut memuat fakta yang terungkap dalam persidangan dan pertimbangan hukum yang menjadi dasar putusan. Pekerjaan merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap orang, dengan bekerja seorang akan mendapatkan penghasilan, status, dan prestisa kesempatan dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta dapat 5 membina hubungan baik dengan orang dalam lingkup pekerjaan.[4] Berdasarkan Putusan No. 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMdn Eliaman Halawa,

[3] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum (*Jakarta:Universitas Indonesia, 1984), hlm. 12

[4] Nikodemus Maringin, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.*

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 18/1/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

Umur 32 Tahun, Alamat Tasik Harapan Desa Bukit Tujuh, Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatra Utara, Kristen, Laki-laki selanjutnya disebut sebagai Penggugat. Melawan PT. Tasik Raja yang beralamat di Tasik Harapan Desa Bukit Tujuh, Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatra Utara, selanjutnya disebut sebagai Tergugat. Peristiwa yang terjadi dalam kasus sengketa ketenagakerjaan ini Penggugat dulunya adalah karyawan dari perusahaan Tergugat yang bekerja sebagai karyawan yang bekerja mulai daritahun 2014 sampai diakhirinya hubungan kerja oleh Tergugat pada tanggal 10 Juli 2021. Bahwa pada tanggal 14 februari 2021 Penggugat melakukan kegiatan ibadah dengan anggota jemaat beserta dihadiri pendeta.

Bahwa timbulnya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat akibat dari dilaksanakannya kegiatan keagaaman atau ibadah dirumahnya, pada tanggal 14 februari 2021 yang dihadiri oleh pendeta dan para anggota jemaat yang mengikuti ibadah. Namun Ketika ibadah mau dimulai maka tergugat (satpam/*security*) memubarkan mendatangkan dan memubarkan kegiatan ibadah sehingga kegiatan ibadah tidak dapat dilanjutkan dengan alasan covid-19 dilarang kerumunan. Sebelumya penggugat sudah minta izin kepada tergugat (Asisten Perusahaan) namun tidak ada tanggapan secara lisan maupun tulisan dari tergugat dan ke esokan harinya pada tgl 15 februari 2021 tergugat memberikan peringatan (SP-1) kepada penggugat, namun penggugat menolak menandatangani surat yang dibuat oleh tergugat sampai dengan SP3.

Bawa alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat yaitu berdasarkan penggugat mengabaikan SP1, SP2, dan SP3 yang telah

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

dikeluarkan oleh perusahan dalam rangka larangan melakukan kegiatan apapun di komples perusahaan.

Pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana dituangkan dalam TAP MPR No.XVII/M/PR/1998, Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28, serta Undang Undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh agar diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Peraturan perundang-undangan diatas merupakan tonggak utama dalam menegakan demokrasi ditempat kerja.

Berdasarkan kondisi sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang "**Kajian Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh PT TASIK RAJA (Studi Putusan NoQ.332/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMdn)"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian tersebut di atas, maka permasalahan yang timbul dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh PT. Tasik Raja (Studi Putusan No.332/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMdn) dapat dirumuskan sebagai berikut:

A. Bagaimana pengaturan hukum tentang pemutusan hubungan kerja sepihak menurut perjanjian kerja?
B. Bagaimana prosedur pemutusan hubungan kerja secara sepihak berdasarkan putusan nomor 332/pdt.Sus.PHI/2021/PN Mdn?
C. Bagaimana pertimbangan hakim terhadap pemberhentian secara sepihak ditinjau dari putusan nomor 332/pdt.Sus.PHI/2021/PN Mdn?

Document Accepted 18/1/24
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam peyusunan hasil penelitian ini sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui bagaimana aturan hukum tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak menurut perjanjian kerja yang sering terjadi di indonesia.
b. Untuk mengetahui mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan kerja secara sepihak dilihat dari putusan PN nomor 332/pdt.Sus PHI/2021/PN Mdn.
c. Untuk mengetahui pertimbangan hakim yang memberi kepastian hukum bagi pekerja yang terkena phk secara sepihak dilihat dari putusan PN nomor 332/pdt. Sus PHI/2021/PN Mdn.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

   Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan penjelasan bahwasanya untuk mengetahui pengaturan hukum serta prosedur pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang terjadi pada suatu pekerja pada suatu perusahaan, sehingga para pekerja dapat mengetahui pengaturan hukum dan proses pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan secara transparan dan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

2. Secara Praktis

Document Accepted 18/1/24
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu bagi penulis mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak (PHK) terkait efesiensi pada sebuah lembaga Pembiayaan kredit ataupun bandan perkereditan lainnya dan dapat memberikan masukan kepada pekerja atau masyarakat sekitar untuk memberikan pandangan mengenai kepastian hukum yang akan didapat jika mere ka mengalami pemutusan hubungn kerja secara sepihak didalam sebuah perusahaan.[5]

1.5 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dilaksanakan dengan pertimbangan pertimbangan bahwa berdasarkan informasi dan penulusuran kepustakaan dalam skripsi maupun jurnal, belum ada penelitian yang dilakukan untuk terkait dengan judul ini. Akan tetapi, ditemukan judul skripsi yang berhubungan dengan topik dalam skripsi ini atara lain:

1. Roy Julianto Hutabarat program sarjana mahasiswa universitas medan area dengan judul: Tinjauan yuridis terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pengusaha dengan alasan efesiensi (studi kasus putusan No.73/G/2013/PHI.Mdn) dengan perumusan masalah sebagai berikut:
    a. Apa saja faktor terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukann oleh pengusaha dengan alasan efesiensi?

[5] Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum,* (Jakarta: UI Press, 1992), hal. 250

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

b. Bagaimana proses peyelesaian pemutusan hubungan kerja ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
c. Bagaimana upaya untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja?

2. NorHafizhjah program sarjana Universitas Medan Area dengan judul: Tinjauan yuridis terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (studi putusan No.152/pdt Sus-PHI/2018/PN. Mdn) dengan perumusan masalah sebagai berikut:
   a. Bagaimana hak dan kewajiban perkerja dalam hubungan kerja?
   b. Bagaimana penyelesaian perkara dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan pengadilan hubungan industrial?

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Hukum Tentang Hukum Ketenagakerajaan

2.1.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketengakerjaan merupakan spesies dari genus hukum umumnya. Berbicara tentang batasan pengertian hukum, hingga saat ini para ahli belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum, disebabkan karena hukum itu sendiri mempunyai bentuk kserta segi yang sangat beragam. Ahli hukum berkebangsaan Belanda, J. Van Kan (1983:13) mendefinisakan hukum sebagai keseluruhan ketentuan ketentuan kehidupan yang bersifat memaksa, yang melindungi kepentingan orang dalam bermasyarakat. Pendapat lainya ditemukan oleh Wir Jono Prajadikoro (1992:9) yang menyatakan bahwa hukum adalah serangkaian peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai angot masyrakat, sedangkan salah satunya tujuan hukum adalah menjamin kebahagian dan ketertiban dalam masyarakat. Selain itu, Purnadi Purbacarakan dan Soerjono Soekanto (1986:2-4) meyebutkan 9 (sembilan) arti hukum yaitu:

a. Ilmu pengetahuan yakni pengetahuan yang secara sistematis atas dasar kekuatan pemikiran.
b. Disiplin yakni sebagai system ajaran tentang keyataan atau gejala gejala yang dihadapi.
c. Norma yakni pedoman atau patokan sikap tindak atau pri kelakuan yang pantas atau diharapan.
d. Tata hukum yakni struktur dan perangkat norma-norma yang berlaku pada suatu waktu dan tempat tertentu serta bentuk tertulis.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

e. Petugas yakni pribadi-pribadi yang merupakan kalangan yang berhunugan erat dengan penegakan hukum (*law inforcement officer*).
f. Keputusan penguasa yakni hasil hasil proses deskripsi.
g. Proses pemerintahan yakni proses hubungan timbal balik antara unsur-unsur pokok dari system kenegaraan.
h. Sikap tindakan yang ajeg atau pri kelakuan yang teratur yakni pri kelakuan yang di ulang-ulang dengan cara yang sama yang bertujuan untuk mencapai kedamaian dan,
i. Jalinan nilai yakni jalinan dari konsepsi tentang apa yang dianggap baik dan buruk.[6]

Pendapat diatas menunjukan bahwa hukum itu mempunyai makna yang sangat luas, namun demikian secara umum, hukum dapat dilihat sebagai norma yang mengandung nilai tententu. Jika hukum dalam kajian ini dibatasi sebagai norma, tidak berarti hukum identik dengan norma, sebab norma merupakan pedoman manusia dalam bertingkah laku. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa norma hukum merupakan salah satu dari sekian banyak pedoman tingkah laku sebagai norma agama, kesopanan, dan kesusilaan. Dalam kepustakaan hukum yang ada selama ini selalu meyebutkan dengan istilah hukum perburuhan. Dalam bukunya, Imam soepomo (1983:2) disebutkan mengenai hukum perburuhan antara lain menurut Molennar yakni hukum perburuhan (*Arbeidstrech*) adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan penguasa. Mr.M.G. Levenbach meyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan keadaan kehidupan yang

[6] Husni lalu,1998*, perlindungan hukum bagi tenagakerja di Indonesia(telah terhadap hukum positif di bidang ketenagakerjaan)*lemlit,Universitas Mataram hal 20

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja. Imam soepomo memberikan pengertian hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

a. Mengkaji pengertian yang diberikan oleh pakar hukum Indonesian (Imam Soepomo) tampak jelas bahwa hukum perburuhan setidak-tidaknya mengandung unsur: Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis)
b. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa.
c. Seseorang bekerja pada orang lain.
d. Upah.

Dari unsur diatas, jelaslah bahwa substansi hukum peburuhan hanya meyangkut peraturan yang mangatur hubungan hukum seseorang yang disebut buruh pekerja pada bagi orang lain yang disebut majikan (bersifat kerperdatan), jadi tidak mengatur hubungan hukum diluar hubungan kerja. Konsep ini sesui dengan pengertian buruh berdasarkan peraturan perundang-undangan saat itu yakni undang undang No. 22 Tahun 1957 tentang peyelesaian perselisihan perburuhan, memberikan pengertian buruh adalah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah pasal (pasal 1 ayat 1 huruf a), sedangkan majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh.

Batas pengertian buruh yang telah mengilhami para penulis saat itu dalam memberikan batasan hukum perburuhan. Saat ini kondisinya telah berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat dalam di bidang perburuhan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas tidak hanya aspek hukum yang berhungan dengan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

hubungan kerja saja, tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini secara jelas diakomudir dalam undang undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dalam pasal 1 angka 1 undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa-masa. Berdasarkan pengertian Ketengakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.[7]

2.2 Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Sumber hukum pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan aturan-aturan yang mempunyai kekuatan bersifat memaksa, yaitu aturan yang apabila dilanggar mengakibatkan sanksi yang tegas dan nyata.[8] Sumber hukum ketenagakerjaan adalah tempat ditemukanya aturan-aturan mengenai masalah mengenai masalah ketenagakerjaan mendasarkan pada sumber hukum Indonesia dibidang ketangakerjaan. Sumber hukum ketenagakerjaan ini berfungsi jaminan kepastian.

Dan keadilan bagi pihak yang terlibat dalam hukum ketenagakerjaan, yang ditetapkan dalam bentuk pengaturan. Sumber hukum ada dua macam, yaitu sumber hukum dalam arti materiil dan sumber hukum dalam arti formil. Dalam hukum ketenagakerjaan, maka yang dimaksud adalah sumber hukum ketenagakerjaan dalam arti formil, sebab sumber hukum dalam arti

[7] Apeldoor,L.J.van, 1985,*pengantar ilmu hukum (terjemahan oetarid sasino),*pradya paramita,jakarta.

[8]SudiknoMertokusumo,*MengenalHukumSebagaiSuatuPengantar*,(Yogyakarta:Liberty,1999), hal 76.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 18/1/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

materiil adalah pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum ketenagakerjaan tersebut adalah:

a. Undang-Undang

Perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan mengalami banyak perubahan yaitu ditandai munculnya Undang-Undang baru yang lebih dinamis dan tentunya banyak membawa kepentingan bagi pekerja/buruh maupun pengusaha itu sendiri. Undang-Undang tersebut antara lain:

1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/ serikat buruh (Lembaga Negara Tahun 2000 Nomor 131, tambahan Lembaran NegaraNomor 3889).
2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Lembaga Negara) Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaga Negara Nomor 4279).
3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaianperselisihan hubungan industrial. Undang-Undang ini mencabut:
    a) Undang-Undang nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan (Lembaga Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227).
    b) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahan Swasta (Lembaran Negara Tahun).
    c) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.
    d) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial TenagaKerja[9] .

b. Peraturan Lain

[9] Zaeini Asyadie, *Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* ,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal 3

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

Menurut Zainal Asikin dalam bukunya menyatakan bahwa peraturan lain yang dimaksud adalah peraturan yang lebih rendah kedudukannya dengan Undang-Undang, peraturan tersebut antara lain:

1. Peraturan Pemerintah

   Peraturan ini ditetapkan oleh presiden untuk melaksanakan lebih lanjut ketentuan dalam Undang-Undang. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa presiden menetapkan peraturan pemerintah untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya.

2. Keputusan Presiden

   Merupakan keputusan yang ditetapkan oleh presiden yang berisi keputusan yang bersifat khusus atau mengatur hal tertentu saja.

3. Peraturan atau Keputusan Instansi Lain

   Dimana dalam bidang ketenagakerjaan suatu instansi atau pejabat tertentu diberi kekuasaan membuat peraturan atau keputusan tertentu yang berlaku untuk umum[10].

c. Kebiasaan

   Kebiasaan merupakan perbuatan manusia yang dilaksanakan berulang-ulang kali dalam hal yang sama, diterima oleh masyarakat dengan baik, sehingga tindakan yang selalu berlawanan dengan kebiasaan itu dirasakan sebagai hukum. Kaidah sosial dalam masyarakat dibedakan menjadi norma agama, norma kesusilaan, dan norma kesopanan. Menurut Iman Soepomo dalam bukunya menyebutkan bahwa kebiasaan atau hukum tidak tertulis berkembang dengan baikkarena dua faktor:

[10] Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan,* (Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 1993), hal 34

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 18/1/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

1. Pembentukan undang-undang peraturan perburuhan/ketenagakerjaan tidak dapat dilakukan perkembangan cepat soal soal Kemajuan dan perubahan tidak dapat diikuti dengan seksama oleh perundang-undangan. Keadaan yang demikian terdapat diman-mana terutama di Indonesia dimana perkembangan mengenai perburuhan/ketenagakerjaan berjalan sangat cepat.
2. Peraturan-peraturan dari Zaman Hindia Belanda dahulu sudah tidak lagi dirasakan sesuai dengan rasa keadilan masyarakat dan aliran-aliran yang tumbuh di seluruh dunia.

d. Putusan

Apabila aturan hukum yang berlaku dalam masyarakat dirasa masih kurang lengkap, maka putusan pengadilan tidak hanya memberi bentuk hukuman pada kebiasaan, tetapi juga dapat ikatakan menentukan dan menetapkan sebagian besar hukum itu sendiri. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) baik tingkat pusat ataupun daerah, putusan ini dapat dijadikan pedoman dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan khususnya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat mengikat oleh Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal para pihak agar putusan tersebut dapat dijalankan (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

e. Perjanjian

Perjanjian merupakan peristiwa dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lainnya untuk melaksanakan sesuatu hal, sehingga pihak-pihak yang bersangkutan terikat oleh isi perjanjian yang mereka

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

adakan, oleh karena itu aturan dalam perjanjian mempunyai kekuatan hukum sebagai Undang-Undang. Perjanjian kerja pada umumnya hanya berlaku antar pekerja/buruh dengan pengusaha yang menyelenggarakan dan orang lain atau pihak-pihak tidak terikat. Pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupan untuk memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.

2.3 Asas-Asas Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terikait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Menurut Manullang, tujuan hukum ketenagakerjaan ialah.

1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Butir (a) lebih menunjukan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 18/1/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Adapun butir (b) dilatar belakangi adanya pengalaman selama ini yang sering kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja atau buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah. Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan;

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.[11]

Untuk dapat melaksanakan tujuan di bidang ketenagakerjaan itu, berdasarkan ketentuan Pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditetapkanlah perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan yaitu:

1. Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
2. Perencanaan tenaga kerja meliputi:
    a) Perencanaan tenaga kerja makro.
    b) Perencanaan tenaga kerja mikro.

[11] Eko Wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT.Cetakan Pertama Sinar Grafika,2016) hal 7-8.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

2.4 Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.[12]

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi perusahaan swasta diatur dalam Undang-Undang No.12 Tahun 1964. PHK adalah pengahiran hubungan kerja atara pengusaha dengan pekerja yang terjadi karena berbagai sebab Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan memberikan pengertian PHK adalah pengahiranhubungn kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berahirnya hak dan kewajiban antara buruh /pekerja dengan pengusaha (Pasal 1angka 25) Undang-Undang No.12 Tahun 1964 tentang PhK tidak termasuk undang-undang yang dicabut oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Saat ini dibahas RUU Peyeselesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang akan menggantikan Undang-Undang No.12 Tahun 1964 tersebut.

Dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 disebutkan setiap PHK yang terjadi harus mendapatkan izin dari P4D untuk PHK perorangan dan P4P untuk PHK massal, Yang dimaksud dengan PHK massal yaitu PHK terhadap 10 (sepuluh)orang pekerja atau lebih pada suaatu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi rentetan PHK yang menggambarkan iktikad pengusaha untuk mengadakan PHK secara besar besaran.sedangkan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mensyaratkan PHK setelah adanya

[12] Amran Basri Op Cit Hal. 77

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

penetapan dari lembaga peyelesaian perselisihan perburuhan. lembaga ini sebagai pengganti dari P4D/P4P.[13]

2.5 Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut kenyataan yang sebenarnya pemutusan hubungan kerja bukan hanya berasal dari pihak pengusaha atau majikan, tetapi mungkin saja pemutusan hubungan kerja tersebut berasal dari pihak pekerja/buruh. Bahkan dapat pula pemutusan hubungan kerja demi hukum dan pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan. Dibawah ini akan dipaparkan jenis-jenis pemutusan hubungan kerja:

2.5.1 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan kerja. Oleh karena itu baik dalam ketentuan maupun dalam praktek yang dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh majikan ini dianggap dapat menimbulkan persoalan fatal dari pihak pengusaha kepada pihak pekerja.

Dalam pemutusan hubungan kerja ini terdapat dua sudut pandang yang berbeda diantara kedua belah pihak yaitu pihak pekerja dan pengusaha. Disatu sisi, pihak pengusaha berpandangan dengan adanya pemutusan hubungan kerja maka operasional perusahaan dapat dipertahankan, dan dapat dihindari pemborosan tenaga kerja atau penghematan biaya usaha ataupun berdaya guna untuk menjaga keseimbangan perusahaan dan berbagai alasan lain yang muncul, dalam hal ini pihak pengusaha selalu berkeinginan bebas secara murni dari segala tuntutan kewajiban yang membebaninya. Disisi lain pihak pekerja berpandang bahwa pemutusan

[13] Husni,Lalu,*Hukum ketenagakerjaan Indonesia* (PT.Raja Grafido Persada),hal176

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

hubungan kerja adalah putusnya mata pencaharian. Dimana putusnya mata pencaharian adalah titik awal kesengsaraan pekerja dan orangorang yang ditanggungnya. Persoalan utamanya yaitu tidak adanya lagi kepastian tetap bekerja dan jaminan pendapatan. Meskipun sekiranya pekerja telah memperoleh pekerjaan baru, namun dalam hal itu muncul pula pertimbangan yang meliputi pertimbangan ekonomis dan non ekonomis. Dari segi pertimbangan ekonomis yaitu mungkin pekerja tidak bisa memperoleh pendapatan yang setara dengan pekerjaan yang lama, dan seandainya mungkin mendapat gaji yang sama dengan pekerjaan yang lama, tetapi ada pula pertimbangan non ekonomis seperti mengenai jauh dekatnya lokasi pekerjaan, kepuasan dalam bekerja dan mau tidak mau pekerja harus mencintai pekerjaan yang baru.[14]

2.5.2 Pemutusan Hubungan Oleh Pekerja

Jika pihak pemberi kerja mempunyai hak untuk mengakhiri hubungan kerja melalui pemutusan hubungan kerja demikian pula sebaliknya dengan pekerja, sesuai dengan prinsip bahwa pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja jika sang pekerja tidak menghendakinya. Dalam pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, maka seorang pekerja harus menyatakan kehendaknya dalam w/aktu 1 (satu) bulan sebelum mengundurkan diri dari pekerjaan. Seandainya pekerja/buruh mengundurkan diri secara diam-diam perbuatan pekerja tersebut dianggap perbuatan melawan hukum. Untuk menghindari segala akibat dari tindakan yang berlawanan dengan hukum seorang pekerja harus secepatnya membayar ganti rugi atau mengakhiri hubungan kerja tersebut secara mendesak.

[14] Ibid. Hal. 80

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

Adapun alasan yang mendesak yang dikemukakan pihak pekerja/buruh diantaranya:

a. Pemberi kerja sering melakukan penganiayaan, penghinaan, ancaman kepada pekerja/buruh atau anggota keluarga pekerja/buruh yang bersangkutan.
b. Pemberi kerja membujuk pekerja atau anggota keluarga pekerja untuk melakukan perbuatan yang melanggar undang-undang atau asusila.
c. Pemberi kerja sering membayar upah atau gaji dalam keadaan terlambat atau tidak tepat waktu.
d. Pemberi kerja tidak memenuhi pembayaran biaya makan dan biaya pemondokan yang telah diperjanjikan sebelumya.
e. Pemberi kerja tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada pekerja yang upahnya ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan.
f. Pemberi kerja sering menyuruh pekerja/buruh untuk bekerja pada perusahaan lain.
g. Pemberi kerja memberikan pekerjaan yang dapat menimbulkan bahaya besar bagi jiwa, kesehatan, kesusilaan atau reputasi yang tidak terlihat ketika perjanjian dibuat.
h. Pemberi kerja telah menyebabkan pekerja/buruh tidak cakap lagi untuk bekerja.[15]

2.5.3 Pemutusan Hubungan kerja batal demi hukum

[15] Ibid Hal. 82

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 18/1/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

Jika suatu perjanjian kerja (*arbeidscontract*) yang dibuat untuk waktu tertentu, misalnya dalam kerja borongan tentu saja akan selesai dalam waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini akan putus dengan sendirinya ketika selesainya pekerjaan tersebut. Sehingga pemutusan hubungan kerja demikian sering disebut dengan pemutusan hubungan kerja putus demi hukum. Jika waktu perjanjian itu sudah lewat, maka tidak perlu disyaratkan adanya pernyataan pengakhiran atau adanya tenggang waktu pengakhiran. Hubungan kerja putus demi hukum dapat pula terjadi jika pekerja meninggal dunia. Namun hubungan kerja tidak putus demi hukum jika pemberi kerja yang meninggal dunia.[16]

2.5.4 Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pada prinsipnya para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja yaitu pihak pemberi kerja dan pekerja kapan saja, bahkan sebelum pekerjaan dimulai berdasarkan alasan yang penting dapat mengajukan permintaan tertulis kepada Pengadilan Negeri yang sesuai domisilinya untuk menyatakan pemutusan hubungan kerja. Biasanya Pengadilan Negeri akan mengabulkan permohonan tersebut setelah memanggil atau mendengar alasan-alasan kedua belah pihak. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan atas permintaan pemberi kerja tidak perlu mendapat izin dari lembaga terkait. Pemutusan hubungan kerja ini juga tidak menimbulkan masalah yang berarti bagi kedua belah pihak. Dari pihak pekerja yang terikat perjanjian seperti ini sudah memahami posisi dan kedudukannya dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Biasanya pekerja dapat mempersiapkan diri

[16] Ibid. Hal. 83

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 18/1/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

untuk mencari pekerjaan lain, ketika terjadinya waktu pemutusan hubungan kerja tersebut akan tiba.

2.6 Pemutusan Hubungan Secara Sepihak Oleh Perusahaan

Pemutusan hubungan kerja merupakan tambahan penderitaan bagi masyarakat khususnya yang langsung dialami oleh para buruh yang berjuang menghidupi keluarganya dari krisis kesehatan ini. Dari survey yang dibuat oleh *Jobstreet* Indonesia, terdapat 35% pekerja yang di PHK pada masa pandemi Covid-19. Hal ini berarti terjadi kesenjangan baru dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. PHK diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan hubungan hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan juga berakhir.[17]

Jenis PHK juga bermacam-macam, ada PHK yang dilakukan oleh pengusaha, PHK yang dilakukan oleh pekerja, dan PHK batal demi hukum serta memiliki berbagai faktor yang melatar belakanginya.[18] Dalam pelaksanaannya, PHK harus dipenuhi oleh kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) agar dapat disetujui dengan tidak menciderai rasa keadilan.[19]

Walaupun mendapatkan banyak kritik dan menuai kontra dari masyarakat serta menimbulkan ketidakstabilan politik pada tahun tersebut. Undang-Undangan ini mengatur berbagai sektor usaha dengan ketentuan bagi para pekerjanya. Ketentuan mengenai PHK juga diatur dalam Undang-Undang cipta kerja dengan factor-faktor atau alasan-alasan yang dapat

---

[17] Sri Hidayani dan Riswan Munthe, 2018. *"Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha" Jurnal Mercatoria Universitas Medan Area,* Vol. 11 No. 2 Tahun 2018, hal. 130

[18] Amran Basri, 2006. *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia,* Medan, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, hal. 23

[19].Nikodemus Maringan, 2015. *"Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion,* Vol. 3 No. 3 Tahun 2015, hal. 6

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang dimaksud pada pasal 154A, yaitu:

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 majeur*).
   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.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 18/1/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

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.
6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

h) Hanya 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) Bekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat.

1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambatlambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri.
2. Tidak terikat dalam ikatan dinas.
3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.[20]

[20] Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 18/1/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

Berdasarkan factor-faktor dari ketentuan pasal tersebut, perusahaan dapat melakukan PHK kepada para pekerjanya dengan mekanisme dan prosedur yang jelas serta tidak secara sepihak. Pihak perusahaan harus memberitahukan rencana PHK kepada pekerja, kemudian apabila terjadi penolakan, kedua belah pihak wajib melakukan perundingan bipartit. Perundingan bipartit dimaksudkan bahwa perundingan yang dilakukan oleh pekerja dan pihak pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.[21] Di sisi lain, para pencari kerja memerlukan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, disinilah terjadi symbiosis mutualisme, yakni pengusaha yang memiliki modal berusaha untuk meningkatkan nilai modal tersebut melalui penciptaan pekerjaan tertentu dan pekerja yang memiliki tenaga, keterampilan dan pengetahuan tertentu akan mengerjakan pekerjaan tersebut agar dapat memperoleh pendapatan berupa upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hubungan kontraltual kerja tersebut telah melahirkan kerangka dasar untuk pengelokasian risiko terkait dengan ketidak amanan ekonomi [22]

Pandemi covid-19 yang kita alami memberikan dampak yang cukup serius bagi banyak pengusaha dalam mempertahankan kelangsungan perusahaannya. Turbulensi ekonomi yang diakibatkan oleh masa pandemi tersebut menimbulkan terus menurunnya jumlah permintaan barang dan/atau jasa yang dihasilkan perusahaan, sehingga terjadi adanya kelebihan pekerja (*Redundancy).*[23] Persoalan hak untuk memperoleh pekerjaan (*Right To*

[21] *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit*

[22] Hugh Collins, 2003, Employment Low, *Oxford University Press, London,* hlm. 184

[23] Gabriella Sebardt, *Redundancy and The Swedish Model in An International Context, Netherlands: Kluwer Law International,* 2006, h. 55.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

Work), dan ketidakstabilan perekonomian perusahan serta negara selalu menjadi problem yang dilematis bagi pemerintah, pengusaha dan pekerja[24]

Sejatinya, UU Ketenagakerjaan sendiri tidak melarang alasan ekonomi sebagai alasan PHK 3 Ketentuan Pasal 164 UU Ketenagakerjaan sendiri merupakan alasan PHK dengan latar belakang kondisi ekonomi perusahaan, baik di ayat (1) maupun ayat (3). Efisiensi juga merupakan unsur dan alasan kondisi ekonomi perusahaan. Namun, jika kemudian sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) dan dalam Putusan MK Nomor 19/PUU-IX/2011 bahwa perusahaan harus tutup untuk melakukan PHK efisiensi, hal ini tidaklah efektif. Tujuan dari hukum tidak hanya sebatas kepastian hukum dan keadilan semata, namun juga kemanfaatan. Dari segi kemanfaatan, jika perusahaan harus tutup untuk melakukan efisiensi, maka akan memberi dampak ekonomi yang lebih besar. Situasi perekonomian masa pandemi covid-19 ini sudah jelas sulit, jika ditambah keberadaan persyaratan untuk PHK efisiensi harus dengan menutup perusahaan maka akan menambah lebih banyak pengangguran baru. Jika perusahaan ditutup, maka seluruh pekerja dan sekaligus pengusaha akan kehilangan pekerjaan mereka. Hal ini tentu saja tidak mencerminkan adanya upaya untuk mempertahankan jaminan pekerjaan. Sebaliknya, jika PHK efisiensi dapat dilakukan tanpa menutup perusahaan, maka hal tersebut lebih menjamin dan menyelmatkan jaminan pekerjaan bagi sebagian besar pekerja yang lain, sekaligus mempertahankan kelangsungan usaha perusahaan. Merujuk teori utilitis, hal ini sejalan dengan kemanfaatan, yakni menjamin faedah dan kebahagiaan

[24] Budi Santoso*, Op.Cit.,* h. 403

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

terbesar bagi jumlah yang lebih banyak[25]Menelusuri lebih jauh dalam aturan-aturan yang sifatnya internasional, terdapat Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 158 Tahun 1982 dan Rekomendasi ILO Nomor 166 Tahun 1982 yang mengatur mengenai PHK atas inisiatif pengusaha. Kedua aturan tersebut secara khusus dibuat untuk menangani masalah PHK akibat kesulitan ekonomi dan perubahan teknologi. Keduanya juga tidak menyebutkan efisiensi sebagai alasan yang dilarang untuk menjatuhkan PHK. Alasan-alasan yang tidak dapat dijadikan dasar PHK dalam kovensi dan rekomendasi tersebut, yakni.[26]

1. Keanggotaan serikat pekerja atau keikutsertaan dalam kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau dengan persetujuan pengusaha, di dalam jam kerja.
2. Memegang jabatan sebagai, bertindak atau telah bertindak dalam kapasitas sebagai, perwakilan pekerja.
3. Pengajuan keluhan atau keikutsertaan dalam pengajuan gugatan terhadap pengusaha yang menyangkut dugaan pelanggaran hukum atau peraturan atau memanfaatkan otoritas administrasi yang berwenang.
4. Ras, warna kulit, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab keluarga, kehamilan, agama, politik, kebangsaan, atau asal sosial;
5. Ketidakhadiran kerja selama cuti melahirkan.
6. Usia, tunduk pada hukum dan praktik nasional tentang pension.
7. Ketidakhadiran kerja karena wajib militer atau kewajiban kemasyarakatan lainnya sesuai dengan hukum dan praktik nasional.

[25] Muhammad Ridwansyah*, "Mewujudkan Keadilan, Kepastian dan Kemanfaatan Hukum Dalam Qanun Bendera dan Lambang Aceh",* Jurnal Konstitusi, Volume 13, Nomor 2, Juni 2016, h. 209.

[26] *Lihat Pasal 5 dan 6 Konvensi* ILO Nomor 158 Tahun 1982*, dan angka 5 serta 6 Rekomendasi ILO* Nomor 166 Tahun 1982.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

8. Ketidakhadiran kerja sementara karena sakit atau cedera.

Terlihat dalam rumusan aturan tersebut bahwa efisiensi tidak dilarang untuk dijadikan alasan untuk melakukan PHK pada pekerja. Justru pada kedua aturan ILO tersebut, secara tegas memberi peluang pada pengusaha untuk melakukan PHK atas alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktur, atau alasan serupa, asalkan pengusaha memenuhi syarat-syarat sebagai berikut.[27]

a. Memberikan informasi yang relevan terkait rencana PHK pada pekerja dan pemerintah, mengenai alasan PHK, jumlah dan kategori pekerja yang terdampak, serta kapan PHK akan dilakukan.
b. Memberikan kesempatan pada perwakilan pekerja atau serikat pekerja untuk berkonsultasi mengenai langkah-langkah yang akan diambil untuk mencegah atau meminimalisir PHK, serta mengurangi dampak buruk PHK pada pekerja terkait.

2.7 Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Kata kunci yang terbaik dalam penyelesaian hubungan kerja antara pemberik kerja dan pekerja/buruh adalah perdamaian. Perselisihan PemutusanHubungan kerja termasuk kategori perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat karyawan. Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat antara karyawan dan pengusaha mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak. Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja antara lain mengenai sah

[27] Ibid, *Lihat Pasal 13 dan 14 pada Konvensi, dan angka 19-26 pada Rekomendasi*

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

atau tidaknya alasan Pemutusan Hubungan kerja, dan besaran kompensasi atas Pemutusan Hubungan kerja. Ada beberapa cara dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sebelum sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial.

1. **Perundingan Biparti**

   Perundingan Biparti adalah forum perundingan dua kaki antar pengusaha dan karyawan atau serikat pekerja. Kedua belah pihak diharapkan dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah mereka, sebagai langkah awal dalam penyelesaian perselisihan. Dalam perundingan ini, harus dibuat risalah yang ditandatangai para Pihak. isi risalah diatur dalam Pasal 6 Ayat 2 Undang-Undang No 2 Tahun 2004. Apabila tercapai kesepakatan maka Para pihak membuat Perjanjian Bersama yang mereka tandatangani. Kemudian Perjanjian Bersama ini didaftarkan pada PHI wilayah oleh para pihak ditempat Perjanjian Bersama dilakukan. Perlunya mendaftarkan perjanjian bersama, ialah untuk menghindari kemungkinan salah satu pihak ingkar. Bila hal ini terjadi, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi. Apabila gagal dicapai kesepakatan, maka karyawan dan pengusaha mungkin harus menghadapi prosedur penyelesaian yang panjang melalui Perundingan Tripartit.

2. **Perundingan Triparti**

   Terdapat tiga forum penyelesaian yang dapat dipilih oleh para pihak:

Mediasi Forum

Mediasi difasilitasi oleh institusi ketenagakerjaan. Dinas tenaga kerja kemudian menunjuk mediator. Mediator berusaha mendamaikan para pihak,

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Dalam hal tercipta kesepakatan para pihak membuta perjanjian bersama dengan disaksikan oleh mediator. Bila tidak dicapai kesepakatan, mediator akan mengeluarkan anjuran.

Konsiliasi Forum Konsiliasi dipimpin oleh konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran Arbitrase Lain dengan produk Mediasi dan Konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Satu-satunya langkah bagi pihak yang menolak putusan tersebut ialah permohonan Pembatalan ke Pengadilan. Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepetingan dan perselisihan antara serikat pekerja dalam suatu perusahaan, di luar pengadilan melalui kesepakatan tertulis dari kedua pihak yang berselisih untuk menyerahkan perelisihan kepada arbiter yang keputusanya mengikat dan final.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu Penelitian Dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar yang akan dilakukan sekitar bulan maret 2023.

Tabel 1 Tabel Jadwal Penelitian.

N o.	Kegiatan	Bulan																								Ket
		Sep-22				Mar-23				Apr-23				Mei-23				Jun-23				Jul-23				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Pengajuan Judul																									
2.	Seminar Proposal																									
3.	Perbaikan Proposal																									
4.	Acc Perbaikan																									
5.	Penelitian																									
6.	Penulisan Skripsi																									
7.	Bimbingan Skripsi																									
8.	Seminar Hasil																									
9.	Meja Hijau																									

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negri Medan No. 8, Petisah Tengah, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20236, Indonesia tentang Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh PT. Tasik Raja.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Metode Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu metode penelitian terhadap asas asas hukum positif yang tertulis perundang-undangan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka atau data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tertier.[28]

a. Bahan Hukum Primer

   Bahan hukum primer (*Primary Resorce)* yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari Undang-Undang Dasar 1945, TAP MPR, Undang-Undang Yurisprudensi, Traktat.[29]

b. Bahan Hukum Sekunder

   Bahan hukum sekunder (*Secondary Resorce)* yaitu bahan yang terdiri dari karya akademis, mulai dari yang diskriptif sampai berupa komentar yang penuh kritik yang memperkaya pengetahuan orang tentang hukum positif yang berlaku dan/atau yang seharusnya berlaku. Bahan ini berupa buku teks, jurnal hukum, literatur, ha sil penelitian ilmiah[30]

---

[28] Muchamad Chakim, Marjan Miharja, *Eksistensi Pasal 28 ayat 1 Undang-UndangAdvokad,* (Jakarta: Quira Media, 2019), hal 17

[29] Rahman Amin, *Pengantar Hukum Indonesia,* (Yogyakarta : Deepublish, 2019) hal 62.

[30] Djulaeka, Devi rahayu, *Metode Penelitian Hukum,* (Surabaya: Scopindo, 2019), *hal 3*

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

c. Bahan Hukum Tertier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang berfungsi untuk mendukung penjelasan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder[31]

3.2.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis yaitu suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum[32] Dengan kata lain penelitian deskriptif analisis mengambil mengkaji hukum pada masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan.dan selanjutnya diambil kesimpulanya.

Untuk lebih jelasnya penulis telah mengambil masalah dari studi Putusan nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMdn supaya mendapatkan hasil tentang pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah dengan melalui teknik wawancara dengan para pejabat atau kepala bagian terhadap upaya hukum yang dilakukan untuk melakukan phk sepihak secara efesiensi

[31] H.sukiyat,H. Suyanto, Prihatin Efendi, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir,* (Surabaya :Jakad Media Publising, 2019), hal 24

[32] Sugiono,*MetodePenelitian Kuantitatif, Kualitatif danR&D*,(Bandung: Alfabeta.2009), hal 29

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

Kemudian teknik kepustakaan melalui study literatur dengan cara membaca, mempelajari buku-buku, hasil penelitian, serta peraturan perundang-undangan yang mengaturnya.

3.4 Analisis Data

Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif, yaitu menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari lapangan, kemudian subtansinya dianalisa untuk memenuhi mengenai permasalahan yang dibahas dalam penulisan skripsi untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan akurat. Selanjutnya data yang diperpoleh untuk skripsi ini dianalisa secara deskriptif analisis agar kebenaran serta fakta fakta yang terjadi dalam pemutusan hubungan kerja serta hak hak pekerja yang diterima setelah pemutusan hubungan kerja tergambarkan secara menyeluruh. Dan diakhir dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban untuk permasalahan yang dirumuskan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Pengaturan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak menurut perjanjian kerja di dalam perjanjian akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak, maka untuk membuat sebuah perjanjian kerja ada harus memenuhi unsur-unsur mengenai sahnya suatu perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu sebagai berikut:
   a) Sepakat mereka yang mengikatkan diri artinya bahwa perjanjian itu haruslah merupakan kesepkatan dari para pihak yang membuatya. Perjanjian yang tidak memenuhi ketentuan tersebut adalah batal.
   b) Kecakapan membuat perjanjian dalam pasal 330 KUHPerdata tercantum bahwa seseorang telah cakap hukum (dewasa) apabila telah berusia 21 (dua puluh satu) tahun. Dalam Pasal 1 angka 26 UndangUndang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Dengan demikian, pengertian orang dewasa adalah setiap orang yang berumur 18 (delapan belas) tahun. Hal ini berarti bahwa setiap orang yang sudah berusia 18 (delapan belas) tahun, tidak peduli sudah kawin atau belum, dapat dikatakan cakap hukum dan sudah memiliki kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.
   c) Suatu hal tertentu objek dari suatu perjanjian haruslah ada, misalnya dalam hal perjanjian kerja, maka objeknya adalah perjanjian tentang

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 18/1/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

pekerjaan. Dalam perjanjian itu akan dirinci mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, waktu kerja, waktu istirahat, besarnya upah dan lain-lain.

d) Suatu sebab yang halal Artinya bahwa isi perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan undangundang, moral, adat istiadat, kesusilaan dan lain-lain

2. Prosedur pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebenarnya dilarang tetapi pada ahir ahir ini sering terjadi, seperti Dalam prosedur pemutusan hubungan kerja dari putusan nomor 332/pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn tidak sesui dengan ketentuan pasal 81 angka 42 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yang dimana rentang waktu masing masing enam (6) bulan untuk melakukan SP1, SP2 dan SP3, tetapi pihak tergugat secara marathon memberikan SP kepada pihak penggugat tanpa adanya teguran lisan dan klarifikasi kepada penggugat, sehingga ini batal demi hukum.
3. Pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara nomor 332/Pdt.Sus-PHI/2021/PN adalah dengan memeriksa alat bukti yang diberikan oleh penggugat dan mendengarkan keterangan para saksi yang dihadirkan oleh penggugat serta berdasarkan undang-undang ketengakerjaan.

5.2 SARAN

1. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak belum memiliki kekuatan hukum dimana belum tertera dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga banyak perbedaan dan multitafsir dalam perkara pemutusan hubungan kerja sepihak dengan pemtusan hubungan kerja karena adanya berbagai alasan, pemerintah perlu merancang peraturan

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
Document Accepted 18/1/24
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

perundang-undangan kembali mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak atau membuat peraturan penjelasnya dalam hal tersebut agar terciptanya putusan hakim yang memenuhirasa keadilan

2. Diharapkan pada Penegak hukum tentang pemutusan hubungan hubungan kerja secra sepihak berdasarkan putusan No.332/Pdt-Sus/2021/PN.Mdn seharusnya diharapkan pada hakim ketelitian, kecermatan karena dalam putusan ini mengangkat kasus tentang melanggar aturan akan tetapi yang diangkat dalam persidangan tentang melakukan ibadah keagamaan , saran ini untuk pertimbangan hukum yang baik dan argumentatif, sehingga akan menghasilkan putusan yang ideal.
3. Dalam menegakan hukum dalam supaya membuat sanksi atau aturan agar pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak bisa dilakukan karena membuat timbulnya kesengraan bagi karyawan yang terkenak pemutusan hubungan kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Apeldoor,L.J. van, 1985*, pengantar ilmu hukum (terjemahan oetarid sasino),* Pradya Paamita, Jakarta.

Asikin, Z. (2006). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Amran Basri, 2006. Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia, Medan, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, hal. 23.

Budi Santoso*, Op.Cit., h. 403.*

Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan* , (Yogyakarta: CV Budi Utama,2019) , hal 11.

Djulaeka, Devi rahayu, *Metode Penelitian Hukum,* (Surabaya: Scopindo, 2019), *hal 3.*

Danny H Simanjuntak, *PHK dan Pesangon Karyawan*, (Jakarta: Cv. Dunia Digital, 2012) hal 13.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004. hal, 12.

Eko Wahyudi*, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: PT.Cetakan Pertama Sinar Grafika,2016) hal 7-8.*

Soerjono Soekanto*, Pengantar Penelitian Hukum (*Jakarta:Universitas Indonesia, 1984), hlm. 12.

H.Zainal Asikin S.H. S.U. (Ed) , H. Agusfian Wahab , S.H. Dasar – *Dasar Hukum Perburuan hal 1.*

Husni lalu,1998*, perlindungan hukum bagi tenagakerja di Indonesia(telah terhadap hukum positif di bidang ketenagakerjaan)* lemlit, Universitas Mataram hal 20

Husni,Lalu, *Hukum ketenagakerjaan Indonesia* (PT.Raja Grafido Persada,hal176.

Rahman Amin, *Pengantar Hukum Indonesia,* (Yogyakarta : Deepublish, 2019) hal 62.

Subekti,*pokok-pokok Hukum Perdata(*Jakarta:Intermasa,2001)hlm.1.

SudiknoMertokusumo*,MengenalHukumSebagaiSuatuPengantar*,(Yogyakarta:Liberty,1999), hal 76.

Tumeleng, Elisa Kurniawati S. (2017). *Perlindungan Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Secara Sepihak* di PT.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24

Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

Bangun Wenang Beverages Company (BWBC). Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Zaeini Asyadie, *Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* ,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal 3.

Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan,* (Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada, 1993), hal 34.

B. Jurnal

Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia, (*Medan:USU Pers, 2007).

Budijanto, Oki W. (2017). *Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM. Jurnal Penelitian Hukum De Jure, Vol. 17, (No.3), p.396.*

Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: UI Press, 1992), hal. 250.

Noor Juliansyah, *Metode Penelitian*, Skripsi, Tesis, dan Kerya Ilmiah, (Jakarta: 2011), hal. 79-80.

Sri Hidayani dan Riswan Munthe, 2018. *"Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha" Jurnal Mercatoria Universitas Medan Area,* Vol. 11 No. 2 Tahun 2018, hal. 130.

Nikodemus Maringan, 2015. *"Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan" Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion,* Vol. 3 No. 3 Tahun 2015, hal. 6.

Hugh Collins, 2003, Employment Law, Oxford University Press, London, hlm. 184.

Gabriella Sebardt, *Redundancy and The Swedish Model in An International Context, Netherlands: Kluwer Law International, 2006, h. 55.*

Muhammad Ridwansyah, *"Mewujudkan Keadilan, Kepastian dan Kemanfaatan Hukum Dalam Qanun Bendera dan Lambang Aceh", Jurnal Konstitusi, Volume 13, Nomor 2, Juni 2016, h. 209.*

H.sukiyat,H. Suyanto, Prihatin Efendi, Pedoman Penulisan Tugas Akhir, (Surabaya :Jakad Media Publising, 2019), hal 24.

Sugiono,MetodePenelitian Kuantitatif, Kualitatif danR&D,(Bandung: jAlfabeta.2009), hal 29.

Muchamad Taufiq,M.H. & Zainul Hidayat, SE .2011 *Kajian Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24

Maulinda, Rizka., & Dahlan, M.Nur Rasyid. (2016). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian KErja pada PT. IU. Kanun; *Jurnal Ilmu Hukum,* Vol.18, (No.3), pp.337-351.

Sahetapy, Prilly P. (2020). *Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru. Adalah: Buletin Hukum & Keadilan, Vol.4, (No.1), p.271.*

Fahrurrozi, M. (2018). Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara PT. Indah Kiat Dengan Tenga Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau, 1. Vol.5, (No. 2), p.1

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Tentang ketenagaankerjaan.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan dinyatakan tidak berlaku.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit.

Lihat Pasal 5 dan 6 Konvensi ILO Nomor 158 Tahun 1982, dan angka 5 serta 6 Rekomendasi ILO Nomor 166 Tahun1982.

Pasal 13 dan 14 pada Konvensi, dan angka 19-26 pada Rekomendasi.

Pasal 28 ayat 1 Undang-Undang Advokad.

D. Hasil Wawanca

Wawancara dengan (Hakim ketua) Martua sagala, SH, MH tanggal 14 Juli 2023 di Pengadilan Negeri Medan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 18/1/24
Access From (repository.uma.ac.id)18/1/24