

**ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG
NO.31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk TENTANG
PERSELISIHANPEMUTUSANHUBUNGANKERJA**

SKRIPSI



ANGELINA

NIM. 2002021015

PROGRAM STUDI HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS OSO

PONTIANAK

TAHUN 2024

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NO. 31/PDT.SUS-
PHI/2022/PN.PTK TENTANG PERSELISIHAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA

Tanggung jawab Yuridis Material pada:



ANGELINA
NIM. 2002021015

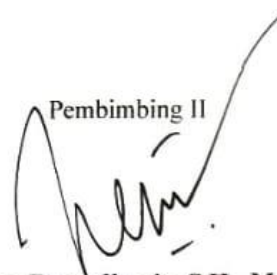
Disetujui oleh

Pembimbing I



Muhammad Fadhly Akbar, S.H., M.H.
NIDN. 1107029501

Pembimbing II



Weny Ramadhania, S.H., M.H.
NIDN. 1110039301

Disahkan Oleh,

**Dekan Fakultas Hukum
Universitas OSO**



Dr. Budi Hermawan Bangun, S.H., M.Hum.
NIP 197901292003121001

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul : Analisis Putusan Mahkamah Agung No. 31/Pdt.Sus-
PHI/2022/PN.Ptk Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini diajukan
oleh:

Nama : Angelina
NIM : 2002021015
Program Studi : Hukum
Konsentrasi : Hukum Perdata

Telah diuji dan memenuhi persyaratan dihadapan Tim Penguji dalam Ujian
Skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum

Pada tanggal : 10 Juli 2024

TIM PENGUJI

JABATAN	NAMA & NIDN	PANGKAT/ GOLONGAN	TANDA TANGAN
Ketua Penguji	<u>Muhammad Fadhly Akbar, S.H., M.H</u> NIDN. 1107029501	Penata Muda Tk. 1, III b	
Sekretaris Penguji	<u>Weny Ramadhania, S.H., M.H.</u> NIDN. 1110039301	Tenaga Pengajar	
Anggota Penguji I	<u>Dr. Budi Hermawan Bangun, S.H., M.Hum.</u> NIP 197901292003121001	Pembina, IV a	
Anggota Penguji II	<u>Piramitha Angelina, S.H., M.H.</u> NIDN 2301049102	Tenaga Pengajar	

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama : Angelina
NIM : 2002021015
Program Studi : Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul Analisis Putusan Mahkamah Agung No. 31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiridan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis dan menerima konsekuensi sebagaimana peraturan akademik yang berlaku.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 10 Juli 2024

ANGELINA

NIM. 2002021015

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat iman, sehat, kekuatan, kesempatan serta Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**Analisis Putusan Mahkamah Agung No.31/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn.Ptk Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai tugas akhir dan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) di Fakultas Hukum Universitas OSO.

Pada penulisan skripsi ini, penulis juga menyadari bahwa selama berlangsungnya penelitian, penyusunan, sampai pada tahap penyelesaian skripsi tak lepas dari dukungan serta bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu teriring doa dan dengan ketulusan hati penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Dr. Dede Suratman, M.Si.** selaku Rektor Universitas OSO
2. **Dr. Budi Hermawan Bangun, S.H., M.Hum.** selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas OSO dan Dosen Penguji I Skripsi penulis.
3. **Weny Ramadhania, S.H., M.H.** selaku Ketua Program Studi Hukum dan Dosen Pembimbing II Skripsi penulis atas bantuan dan dukungan penuh dalam menyusun skripsi ini.
4. **Muhammad Fadhly Akbar, S.H., M.H.** selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan banyak arahan, masukan, serta motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. **Piramitha Angelina., S.H., M.H.** selaku Dosen Penguji II Skripsi yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis.
6. **Yudith Evametha Vitranilla., S.H., M.H.** selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah banyak memberikan ilmu, dukungan, dan bimbingan
7. **Sandy Kurnia Chirstmas., S.H., M.H.** selaku dosen program studi hukum.
8. **Bapak dan Ibu Tenaga Pendidikan, Staff Tata Usaha dan UPT Perpustakaan Universitas OSO** yang telah membantu dan

memudahkan segala urusan administratif maupun perlengkapan selama perkuliahan.

9. **Kedua Orang Tua Bapak Suparjo dan Ibu Kristina**, cinta pertama dan pintu surgaku. Terimakasih atas segala kasih sayang, semangat, nasihat, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa di dukung dalam segala keputusan dan pilihan yang diambil oleh penulis, serta ribuan doa yang telah dilantirkan untuk keberhasilan penulis dalam menyelesaikan Perkuliahan ini.
10. **Saudara-saudara penulis Fredy Pranoto dan Ferianto**, yang selalu memberikan dukungan dalam berbagai sisi dan keadaan.
11. **Sahabat Penulis** Angel Khanaya dan Dinda Agustina, yang selalu mendukung setiap keputusan yang penulis ambil, sahabat yang selalu mengulurkan tangan agar penulis bangkit kembali dan tidak terus berlarut dalam kesedihan, dan selalu memberikan motivasi serta menjadi *support system*. Terimakasih telah membersamai penulis dari masa putih abu-abu hingga detik ini.
12. **Alm. Ahmad Andrianto** selaku teman dekat penulis, terimakasih sudah bersedia menjadi teman bercerita saat penulis kehilangan tempat bercerita.
13. **Teman-teman seperjuangan Fakultas Hukum Universitas OSO Angkatan 2020** (Rizky Dwi Adji Prananda, Sulthan Putra Kautsar, Ega Fitrianto, Dimas Prayogo Wijaya, Agung Anugrah Hidayawan, Rizky Wirayuda, Adieb Machtasin, Kristoporus Trianda Belo, Dede Abdurrofi, Aurellia Angelique, Nur Isna Anugrah, Widayanti) yang telah berperan banyak memberikan pengalaman dan pembelajaran selama di bangku perkuliahan.
14. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih atas bantuan, semangat dan doa baik yang diberikan kepada penulis selama ini.
Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak

kekurangan, baik dalam teknik penulisan maupun dalam bentuk isi. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Pontianak, Juli 2024

Penulis

Angelina
NIM. 2002021015

Analisis Putusan Mahkamah Agung No.31/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn.Ptk Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

ABSTRAK

Salah satu permasalahan yang sering timbul dalam hubungan kerja adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Pembahasan mengenai analisis penelitian pada Putusan Nomor. 31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Pontianak adalah untuk mengetahui Pertimbangan Hakim dalam membuat putusan mengenai perselisihan PHK.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode normatif yaitu jenis penelitian yang mempelajari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas. Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari studi putusan kasus. Teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan, serta menganalisis data berdasarkan data kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pertimbangan hakim dalam kasus pemutusan hubungan kerja penting untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak hanya sesuai dengan hukum yang berlaku tetapi juga mempertimbangkan aspek-aspek keadilan dan perlindungan hukum yang diperlukan untuk menjaga keseimbangan dan keadilan antara kedua belah pihak yang terlibat.

Kata Kunci : perselisihan pemutusan hubungan kerja, analisis penelitian, pertimbangan hakim

Analysis of the Supreme Court's Decision No.31/Pdt.Sus-Phi/2022/Pn.Ptk on Termination of Employment Disputes

ABSTRACT

One of the problems that often arise in employment relations is Termination of Employment Disputes (PHK). The termination of the employment relationship due to a certain matter results in the end of rights and obligations between the worker and the company. Discussion of research analysis in Decision Number. 31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk at the Industrial Relations Court of the Pontianak District Court is to find out the Judge's Considerations in making a decision regarding the layoff dispute.

The method used in this study is a normative method, which is a type of research that studies laws and regulations related to the problems discussed. The nature of the research used in completing this thesis is descriptive analyst from the study of case verdicts. Data collection techniques with literature studies, as well as analyzing data based on qualitative data.

The results of this study show that the judge's consideration in the case of termination of employment is important to ensure that the decision taken is not only in accordance with the applicable law but also considers the aspects of fairness and legal protection necessary to maintain balance and fairness between the two parties involved.

Keywords: termination disputes, research analysis, judge's considerations

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kerangka Pemikiran	8
2.2. Kerangka Konseptual.....	9
2.2.1. Pekerja/Buruh.....	9
2.2.2. Hak-Hak Tenaga Kerja dan Pengusaha.....	9
2.2.3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	13
2.2.4. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	14
2.2.5. Asas-Asas Hukum Tenaga Kerja di Indonesia.....	16
2.2.6. Tinjauan Umum Pertimbangan Hakim.....	19
2.3. Kerangka Teori	23

2.3.1. Teori Keadilan.....	23
2.3.2. Teori Perlindungan Hukum Tenaga Kerja.....	24
2.4. State Of The Art	25
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1. Jenis Penelitian	28
3.2. Pendekatan Penelitian.....	28
3.3. Sumber Data Penelitian	28
3.4. Teknik Pengumpulan Data	30
3.5. Teknik Analisis Data	30
BAB IV.....	31
HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Putusan Mahkamah Agung No. 31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk.	31
4.1.1 Analisis Putusan Hakim Dari Sudut Pandang Undang-Undang Ketenagakerjaan.....	34
4.1.2 Analisis Putusan Hakim Dari Sudut Pandang Undang-Undang Cipta Kerja	39
4.2 Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutuskan Perkara.....	46
4.2.1 Analisis Pertimbangan Hakim Menurut Teori Keadilan.....	51
4.1.3 Analisis Pertimbangan Hakim Menurut Teori Perlindungan Hukum.....	56
BAB V.....	63
PENUTUP.....	63
5.1. Kesimpulan.....	63
5.2. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA..... 65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Negara Indonesia memiliki pertumbuhan penduduk yang tergolong tinggi, dampak dari pertumbuhan penduduk yang tinggi ini mengakibatkan jumlah angka kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja tidak sebanding dengan laju pertumbuhannya. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan kerja dengan lowongan kerja yang tersedia (Septian, 2015) Untuk memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari manusia pasti membutuhkan sandang, pangan, dan papan untuk melanjutkan hidupnya, agar terpenuhinya kebutuhan tersebut seseorang pasti akan bekerja. Orang yang berkerja lazimnya disebut dengan pekerja, pekerja pada umumnya berkerja pada pengusaha, pengusaha adalah orang/ badan hukum yang memiliki usaha. Salah satu hak pekerja berkerja salah satunya untuk mendapat upah, hal ini untuk memenuhi kebutuhannya dan juga keluarganya.

Pada umumnya dalam hubungan hukum mempunyai suatu perjanjian dalam kerja antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh apabila ditinjau dari segi hukum privat yakni dengan adanya perjanjian antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja. Secara yuridis perjanjian kerja sendiri diatur dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

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

Sebagai suatu Undang-undang yang tujuannya memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

memberikan panduan mengenai perjanjian kerja. (R. Joni Bambang S., 2013) Jika berbicara mengenai perjanjian. Pada umumnya pengertian perjanjian diatur oleh KUH perdata pasal 1313 yang berbunyi: “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.

Perjanjian kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibagi menjadi 2 (dua), yakni perjanjian kerja waktu tak tentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Kedua perjanjian kerja tersebut didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Suatu perjanjian kerja mempunyai unsur-unsur: a. adanya pekerjaan (*arbeid*), b. adanya unsur dibawah perintah (*in dienst/gezag verhouding*), c. adanya upah tertentu (*loon*), d. Adanya waktu. (Uwiyono, 2014)

Salah satu permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja adalah permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berakhirnya hubungan kerja bagi tenaga kerja berarti kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak dapat dicegah seluruhnya (Robingu, Vol No. 12). Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPHI) bahwa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yakni:

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

Pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak pengusaha. Karena pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/buruh akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial sebab :

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja/buruh telah kehilangan mata pencaharian.
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya (biaya keluar masuk perusahaan, disamping biaya-biaya lain seperti surat-surat untuk keperluan lamaran dan fotocopy surat-surat lain);
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Pada setiap hubungan kerja terdapat suatu hubungan antara pekerja dengan perusahaan industri atau dapat disebut sebagai hubungan industrial. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak bahwa hubungan industrial diartikan sebagai pola dalam suatu hubungan antara pihak pengusaha dan pihak pekerja, pemerintah, dan suatu unsur yang terkandung di suatu organisasi dalam sebuah perusahaan hubungan antara pihak manajemen dan pihak pekerja. (Rumondang, 2018)

Setiap hubungan industrial menciptakan peraturan dan aturan yang kompleks untuk mengatur para tenaga kerja dengan tujuan untuk menjaga hubungan antara manajemen perusahaan dengan para tenaga kerja tetap harmonis saat menyelesaikan masalah mereka dengan melalui proses perundingan bersama. Sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa:

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

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

Munculnya perselisihan ini karena adanya salah satu pihak yang merasa keberatan terhadap PHK. Terkait sahnya alasan yang diperbuat oleh PHK dan kompensasi besaran akibat yang timbul dari PHK biasanya yang terjadi dalam perselisihan PHK. Yang termasuk kedalam PHK tersebut kerap kali terjadi dalam praktik ketenagakerjaan dan menimbulkan masalah. (Pujiyo, 2012)

Permasalahan hubungan industrial dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering kali terjadi di Indonesia karena pemberian upah/pesangon tidak sesuai dengan apa yang didapatkan pihak pekerja. Mengenai upah kerja sendiri sebagaimana yang termaktub dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, namun banyak pengusaha yang PHK terhadap tenaga kerjanya tidak memberikan upah/pesangon yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Sehingga para pekerja pun merasa dirugikan oleh pengusaha di tempat kerjanya tersebut.

Berdasarkan Putusan No. 31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk penggugat yaitu Taniyo Tono Amisius Asung, melawan PT. Adira Dinamika Multi Finance sebagai tergugat, dalam hal ini Penggugat merupakan karyawan tergugat dengan jabatan sebagai *Sales Officer Used Car* yang sudah bekerja sejak bulan Mei tahun 2009. Bahwa penggugat telah bekerja dengan maksimal dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar serta loyalitas yang sangat tinggi. Pada tanggal 31 Maret 2019 Penggugat telah mendapatkan surat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat dengan alasan penggugat tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam beberapa bulan terakhir. Dalam persoalan tersebut Penggugat dan Tergugat telah melakukan perundingan secara Bipartit, namun dalam perundingan tersebut tidak tercapai kesepakatan. Terhitung sejak bulan April tahun 2019 Tergugat telah menunggu pembayaran uang pesangon sehingga proses Pemutusan Hubungan Kerja belum selesai sampai di bulan Oktober 2022. Oleh karena itu, tergugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan, Peneliti tertarik untuk mengkaji dalam bentuk sebuah skripsi dengan judul "**Analisis Putusan**

Mahkamah Agung No. 31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja"

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara perselisihan hubungan industrial pada putusan No. 31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara perselisihan hubungan industrial pada putusan No 31/Pdt.Sus-PHI/2022/Pn.Ptk.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini membahas mengenai pemutusan hubungan kerja yang diharapkan dapat dijadikan bahan literatur untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai ketenagakerjaan bagi siapa saja yang berminat meneliti lebih mendalam topik serupa dikemudian hari, khususnya dalam bidang penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi pedoman dan masukan bagi semua pihak khususnya masyarakat agar mengetahui aturan mengenai PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang sering dilakukan Perusahaan yang tidak sesuai dengan aturan Undang-Undang ketenagakerjaan. Dan hasil penelitian ini diharapkan mampu

hanya mematuhi hukum tetapi juga menghormati nilai-nilai keadilan yang dianut dalam masyarakat.

5.2. Saran

1. Perlu adanya upaya sosialisasi yang komprehensif dan berkesinambungan tentang peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) khususnya kepada karyawan, karena melihat kurangnya pengetahuan karyawan sehingga dapat sangat merugikan karyawan.
2. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia agar tidak ada pihak-pihak yang merasa dirugikan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Arrasjid, C. (1988). Pengantar Ilmu Hukum. Medan: Yani Corporation.
- Arto, M. (2004). Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Asyhadie, Z. (2009). Peradilan Hubungan Industrial. Jakarta: Rajawali Pers.
- Budiman, A. (2018). Penerapan Asas Keseimbangan dalam Perlindungan Hukum terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja: Mekanisme Perjanjian Kerja pada Perusahaan Sektor Otomotif di Indonesia. Jakarta.
- H. Sukiyat, H. S. (2019). Pedoman Penulisan Tugas Akhir. Surabaya: Jakad Media Publising.
- Hasan, M. I. (2002). Pokok - Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya. Jakarta: GHimia Indonesia.
- Hoesin, S. H. (2014). Asas - Asas Hukum Perburuhan . Jakarta: Rajawali.
- Ibrahim, J. (2018). Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris. Depok: Prenadamedia Group.
- Khakim, A. (2009). Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Lubis, M. S. (1994). Filsafat Ilmu dan Penelitian. Bandung: CV. Mandar Maju .
- Madmuji, S. S. (2014). Penelitan Hukum Normatif; Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marzuki, P. M. (2011). Penelitian Hukum. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Mertokusumo, S. (1999). *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Nasution, B. J. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan. Dalam Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja* (hal. Hlm. 61). Bandung: Cv Mandar Maju.
- Nurbani, S. H. (2013). *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pasaribu, B. (1995). *Dunia Kerja dan Perspektif Hubungan Industrial di Era Industrial dan Liberasi Ekonomi Pasar*. Jakarta: Sumber Rezeki.
- Pujiyo, U. d. (2012). *Hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial : tata cara dan proses penyelesaian sengketa perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika.
- R. Joni Bambang S. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rhiti, H. (2011). *Filsafat Hukum*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Rumondang, H. (2018). *Hubungan Industrial, Pendekatan Komprehensif - Inter Disiplin, Teori-Kebijakan-Praktik*. Bandung Alfabeta.
- Sastrohadiwiryo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* . Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Soedarjadi. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soepomo, I. (1997). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Soeroso. (2011). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: PT. Sinar Grafika.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Susantio, R. (1997). *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sutedi, A. (2009). Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika.

Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Media Group.

Ujan, A. A. (1999). Keadilan dan Demokrasi (Telaah Filsafat Politik John Rawls). Yogyakarta: Kanisius.

Uwiyono, A. (2014). Asas-Asas Hukum Perburuhan. Jakarta: Rajawali Pers.

JURNAL :

Anantomo, L. O. (2017). Teori Keadilan Kontemporer (Sebuah Kajian Teori Hukum). *Al-'Adl, vol. 10, No. 1*, 86.

Dahlan, R. M. (2016). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU. *Kanun; Jurnal Ilmu Hukum, Vol 18 (No.3)*, 337-351.

Nasution, B. J. (2014). Kajian Filosofis tentang Konsep Keadilan Dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern. *Jurnal Yustitia Vol. 3 NO. 2*.

Robingu, Y. (Vol No. 12). Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Ilmiah Hukum*, 23.

Safa'at, M. A. (2016). Pemikiran Keadilan (Plato, Aristoteles, dan John Rawls). *Jurnal Universitas Terbuka 2, 5*.

Septian, S. A. (2015). Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang. *Jurnal Studi Manajemen*, 202.

Syafa'at, M. A. Pemikiran Keadilan. *Jurnal*, 5.

Yusuf, A. W. (2015). Hukum dan Keadilan. *Jurnal Ilmu Hukum : Universitas Padjajaran, Vol 2*, hlm. 6.