

**TINJAUAN YURIDIS PHK SEPIHAK TERHADAP (PKWT) PT
PRICOL SURYA INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN *J.O* UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
(Studi Putusan Nomor : 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019)**

Yunita Yulistia¹, Muhamad Abas², Zarisnov Arafat³

**Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Buana Perjuangan
Karawang**

¹hk18.yunitayulistia@mhs.ubpkarawang.ac.id

²muhamadabas@ubpkarawang.ac.id

³zarisnovarafat@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan salah satu penyebab perselisihan hubungan industri yang dapat memutuskan mata pencaharian untuk mencukupi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Tidak hanya berlaku terhadap Pekerja permanen saja melainkan hal ini berlaku pula terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Tentunya, salah satu alasan yang di pakai dalam PHK adalah pekerja melakukan kesalahan. Hal ini pula terjadi pada salah satu pekerja di PT. Pricol Surya Indonesia. Adapun Identifikasi Masalah yaitu Bagaimana akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Bagaimana pertimbangan hakim dalam perkara PT Pricol Surya Indonesia Putusan Nomor 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui akibat hukum pemutusan hubungan kerja secara sepihak menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui pertimbangan hakim dalam perkara PT Pricol Surya Indonesia Putusan Nomor 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hasil Penelitian bahwa PT. Pricol Surya Indonesia telah melanggar ketentuan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan putusan hakim Nomor 950 K/Pdt.Sus-PHI /2019 Yang merugikan pekerja dalam pemutusan hubungan kerja (PHK).

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Sepihak, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

¹ Mahasiswa Prodi Hukum Fakultas Hukum UBP Karawang

² Dosen Pembimbing I

³ Dosen Pembimbing II

ABSTRACT

Termination of Employment is one of the causes of industrial relations disputes that can cut off their livelihoods to meet the needs of workers and their families. This does not only apply to permanent workers, but this also applies to workers with a certain time work agreement. Of course, one of the reasons used in layoffs is that workers make mistakes. This also happened to one of the workers at PT. Pricol Surya Indonesia. As for the identification of the problem, namely what are the legal consequences of unilaterally terminating employment according to Law Number 13 of 2003 concerning Employment in conjunction with Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and How are the judges' considerations in the case of PT Pricol Surya Indonesia Decision Number 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019. The purpose of this research is to find out the legal consequences of unilaterally terminating employment according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and to find out the judges' considerations in the case of PT Pricol Surya Indonesia Decision Number 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019 associated with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Research results that PT. Pricol Surya Indonesia has violated the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Employment in conjunction with Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and the judge's decision Number 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019 which harms workers in termination of employment (PHK).

Keywords: *Termination of Employment, Specific, Time Employment Agreement.*

PENDAHULUAN

Masalah ketenagakerjaan adalah salah satu masalah pokok yang harus dihadapi oleh negara-negara berkembang seperti halnya Indonesia. Jumlah penduduk yang terus meningkat tanpa diikuti penambahan lapangan pekerjaan selalu menjadi pemicu menjamurnya pengangguran.

Hukum dalam bidang Ketenagakerjaan sangat penting untuk dibentuk guna melindungi hak-hak dari pekerja atau buruh yang bekerja pada suatu perusahaan karena secara tidak langsung,

pekerja/buruh tersebut telah memberikan kontribusi dalam pembangunan nasional. Seseorang dalam status dan kedudukannya bekerja pada perusahaan berhak untuk mendapatkan upah serta hak lainnya yang berkaitan dengan status dan kedudukannya sebagai pekerja pada perusahaan, dan pekerja tersebut juga memiliki kewajiban untuk memberikan prestasi baik dengan menghasilkan barang, memberikan jasa, maupun kewajiban lainnya yang berkaitan dengan status dan kedudukannya

TINJAUAN YURIDIS PHK SEPIHAK TERHADAP (PKWT) PT PRICOL SURYA INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *J.O* UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Putusan Nomor : 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019) Yunita Yulistia ,Muhamad Abas , Zarisnov Arafat

sebagai pekerja pada perusahaan tersebut.⁴

Perjanjian Kerja merupakan hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan. Dalam ketentuan perjanjian kerja ada unsur wewenang untuk memerintah, artinya antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut sub ordinasi seperti dikemukakan Djumialdji bahwa ada pihak yang kedudukannya di atas, ada yang memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah yaitu yang diperintah".⁵

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa “ Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban

antara buruh/pekerja dan pengusaha “Pemutusan kerja bagi pihak buruh dapat memberikan pengaruh psikologis, ekonomis, finansial.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan suatu bentuk perlindungan terhadap hak serta kepentingan pekerja yang diatur melalui ketentuan hukum etika pelaku usaha, tidak menutup kemungkinan akan terjadinya restrukturisasi terkait posisi pekerja, mutasi maupun demosi terhadap pekerja, serta terjadi perubahan perjanjian kerja yang berdampak pada pengurangan maupun penambahan hak dan/atau kewajiban bagi pekerja yang bekerja dalam perusahaan.

Perlindungan hukum bagi pekerja / buruh atas pengusaha yang tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja Pada ketentuan Pasal 163 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kondisi pemutusan hubungan kerja terjadi ketika terjadi perubahan status dan pengusaha

⁴ I Wayan Agus V, *Tesis : Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, Dan Penutupan Perusahaan*, Program Studi Hukum, Universitas Makasar, 2016, Hlm 32

⁵ Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja, Edisi kedua, Cetakan Kelima*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, Hlm. 18

TINJAUAN YURIDIS PHK SEPIHAK TERHADAP (PKWT) PT PRICOL SURYA INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *J.O* UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Putusan Nomor : 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019) Yunita Yulistia ,Muhamad Abas , Zarisnov Arafat

tidak bersedia menerima pekerja untuk bekerja di perusahaannya.

pada dasarnya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja sangat tidak dianjurkan bagi pelaku usaha, namun dikarenakan hal-hal yang berkaitan dengan perekonomian perusahaan yang menjadi salah satu alasan bagi pelaku usaha untuk tidak dapat menghindari adanya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang bekerja di dalam perusahaan-nya. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi agar tidak semena-mena dilakukan oleh pelaku usaha terhadap pekerjanya, maka sangat perlu adanya perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja. Pelaku usaha wajib memperhatikan pihak-pihak terutama pihak pekerja yang bekerja pada perusahaannya ketika melakukan tindakan tersebut.⁶

Di Kabupaten Karawang tepatnya di PT. Pricol Surya Indonesia yang beralamatkan di : Jl. Permata Raya, Sirnabaya, Kec.

Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361. melakukan PHK secara sepihak karena melakukan pelanggaran perjanjian kerja. Adapun kronologi kasus tersebut dimulai pada tanggal 18 November 2015 PUK SPAMK FSPMI PT. Pricol Surya Indonesia mengirimkan surat ajakan berunding pada tanggal 20 November 2015 terkait pelanggaran hubungan kerja di PT. Pricol Surya Indonesia.

Setelah adanya surat perundingan, dari 1 sampai 3 beberapa karyawan yang sudah habis kontrak nya, di PHK oleh PT. Pricol Surya Indonesia. setelah adanya kejadian tersebut tersebut PUK FSPMI PT. Pricol Surya Indonesia meminta kepada DISNAKERTRANS Kabupaten Karawang untuk melakukan pemeriksaan terhadap PT. Pricol Surya Indonesia. Adanya tindakan yang dilakukan oleh perusahaan berupa pelanggaran perjanjian kerja ketidaksesuaian dengan prosedur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini berlanjut hingga ditetapkannya putusan Nomor terkait putusan

⁶ I Wayan Agus Vijayantera, *Op.Cit.*, Hlm.63

perkara Putusan Nomor 950
K/Pdt.Sus-PHI/2019.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan menggunakan metode penelitian Kualitatif dengan beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai berikut: Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan Yuridis Normatif. Adapun alasan penulis menggunakan metode tersebut adalah karena data utama yang digunakan adalah data sekunder yaitu berupa data yang didapatkan berdasarkan studi kepustakaan, dan data penunjang adalah data primer yaitu berupa data yang didapatkan berdasarkan studi lapangan. Analisis Data Analisis data yang dilakukan penulis dalam penulisan skripsi ini dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode penalaran hukum, yaitu menganalisis melalui data lalu diolah dalam pendapat atau tanggapan dan data-data sekunder yang diperoleh dari pustaka kemudian dianalisis sehingga diperoleh data yang dapat menjawab permasalahan dalam skripsi ini.

PEMBAHASAN

A. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Aspek hukum setelah hubungan kerja tercipta adalah aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat punya kerja dan termasuk pada saat PHK dan hak-haknya akibat terjadinya PHK. Pemutusan hubungan kerja merupakan tidak diharapkan terjadi terutama oleh pekerja, mengingat akibat terjadinya PHK merupakan awal kesengsaraan pekerja/buruh dengan pengurangan atau hilangnya penghasilan pekerja/buruh untuk diri dan keluarganya. Dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

TINJAUAN YURIDIS PHK SEPIHAK TERHADAP (PKWT) PT PRICOL SURYA INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *J.O* UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Putusan Nomor : 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019) Yunita Yulistia ,Muhamad Abas , Zarisnov Arafat

Bagi pekerja/buruh, PHK akan memberi pengaruh secara psikologis, ekonomi, dan finansial. Karena dengan adanya PHK, pekerja/buruh telah kehilangan mata pencahariannya dan untuk mencari pekerjaan yang baru harus mengeluarkan biaya, waktu dan tenaga. Dan kehilangan pekerjaan bagi pekerja/buruh berdampak juga bagi kehidupan keluarganya. Oleh karena itu diupayakan agar PHK tidak terjadi karena sangat merugikan para pihak terutama pihak yang berkedudukan lebih lemah yaitu pihak pekerja/buruh. Dalam pembahasan PHK, erat hubungannya dengan pemecatan secara sepihak oleh pihak pengusaha/majikan. Padahal dalam lingkup PHK tidak hanya dapat dilakukan oleh pihak pengusaha/majikan saja, karena kedua belah pihak mempunyai hak yang sama untuk melakukan PHK. Meskipun PHK mempunyai dampak yang lebih besar kepada pihak pekerja/buruh yakni kehilangan pekerjaan sebagai mata pencaharian di pihak pekerja/buruh, namun di pihak pengusaha/majikan juga terdapat kerugian dengan hilangnya

biaya yang telah dikeluarkan oleh pihak pengusaha/majikan untuk membayar pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh tersebut serta biaya pergantian tenaga kerja.

Namun jika upaya tersebut telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka PHK tersebut haruslah dirundingkan terlebih dahulu oleh pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh melalui serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh secara langsung dengan dilakukan proses-proses perundingan terlebih dahulu yang dilakukan dengan cara musyawarah mufakat dengan mempertimbangkan tingkat pekerja/buruh kepada perusahaan, masa kerja pekerja/buruh di perusahaan tersebut, dan tanggungan pekerja/buruh.

Seperti halnya Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh salah satu perusahaan yang ada di Karawang yakni PT Pricol Surya dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan pada efisiensi perusahaan yang terjadi pada sebelum tanggal 18 November 2015, yang mana dalam hal ini PUK SPAMK FSPMI PT. Pricol Surya

TINJAUAN YURIDIS PHK SEPIHAK TERHADAP (PKWT) PT PRICOL SURYA INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *J.O* UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Putusan Nomor : 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019) Yunita Yulistia ,Muhamad Abas , Zarisnov Arafat

Indonesia mengirimkan surat ajakan berunding pada tanggal 20 november 2015 terkait pelanggaran hubungan kerja di PT.Pricol Surya Indonesia.hal ini terkait dengan kondisi finansial perusahaan yang sedang tidak membaik. Adapaun dalam hal pemutusan kerja ini diakukan terhadap para pekerja dengan Perjanjian waktu Kerja Tertentu (PKWT)/Kontrak sebelum berakhirnya masa kontrak selesai.

Dari perselisihan tersebut, para pihak telah di mediasi oleh Dinas ketenagakerjaan kabupaten Karawang yang menghasilkan anjuran dari mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang Nomor 567/858/HI – S tertanggal 5 Februari 2018. Yang mana secara garis besar bahwa anjuran tersebut menyatakan untuk pihak perusahaan agar dapat mempekerjakan kembali para pihak yang telah di Putus Hubungan Kerja sebelum waktu berakhir dari Perjanjian Kerja tersebut. Tentunya dalam hal ini pula, pihak pekerja meminta bahwasananya dalam melaksanakan anjuran tersebut sebagaimana regulasi yang berlaku, maka harus dilakukan pengawasan

oleh Pengawas dari dinas ketenagakerjaan kabupaten Karawang.

Hasil dari pengawasan tersebut dituangkan dalam Nota Dinas Penjelasan Nomor 566/467/BPKK, tentang status hubungan kerja dan sudah disahkan oleh Pengadilan Negeri Karawang. yang mana hasil dari pengawasnn tersebut bahwa Piha perusahaan hingga gugatan dilakukan masih belum melaksanakan anjuran dari mediator Dinasa ketenagakerjaan Kabupaten Karawang. Sehingga dalam hal ini, pihak pekerja meminta bahwa perusahaan masih harus untuk tetap membayar upah pekerja yang di Putus Hubngan Kerja secara sepihak oleh perusahaan setiap akhir bulan sebagaimana biasa yang dibayarkan oleh perusahaan. Karena Pemutusan Hubngan Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan ini merupakan keputusan sepihak yang tidak berdasarkan pada ketentuan yang di perjanjikan secara bersama antara perusahaan dengan pekerja yang bersangkutan yang tertuang dalam kontrak kerja.

Kemudian dalam hal ini pekerja menganggap bahwa

TINJAUAN YURIDIS PHK SEPIHAK TERHADAP (PKWT) PT PRICOL SURYA INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *J.O* UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Putusan Nomor : 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019) Yunita Yulistia ,Muhamad Abas , Zarisnov Arafat

perusahaan telah terbukti melakukan pelanggaran Peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan dimana perusahaan telah melarang Penggugat untuk bekerja kembali.

Dalam pengadilan tingkat pertama yakni Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri I Bandung, Dalam Provisinya menyatakan bahwa :

1. Menerima dan mengabulkan permohonan provisi yang dimohonkan oleh Penggugat untuk seluruhnya;
2. Mengesahkan dan Menetapkan anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang Nomor 567/858/HI – S tertanggal 5 Februari 2018;
3. Menetapkan Nota Dinas Pemeriksaan yang dijelaskan dalam Nota Dinas Penjelasan Nomor 566/467/BPKK, tentang status hubungan kerja dan sudah disahkan oleh Pengadilan Negeri Karawang;
4. Memerintahkan Tergugat untuk tetap membayar upah Penggugat setiap akhir bulan sebagaimana biasa yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat selama hubungan kerja

antara Penggugat dan Tergugat belum terputus;

5. Menyatakan bahwa Tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran Peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan dimana Tergugat telah melarang Penggugat untuk bekerja kembali;
6. Mewajibkan Tergugat untuk menerima Penggugat untuk bekerja kembali pada posisi dan jabatan semula;
7. Menyatakan putusan dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya kasasi;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara seluruhnya;
9. Meletakkan Sita Jaminan atas:
 - a. Sebidang tanah dan bangunan Pabrik dan Kantor PT Pricol Surya Indonesia beserta isinya yang beralamat di Jalan Permata Raya Lot FF2 KIIC, Desa Sirnabaya, Kecamatan Telukjambe Timur, Karawang 41361, Jawa Barat, Indonesia beserta segala sesuatu yang berada di atasnya dengan batas-batas sebagai berikut :
 - 1) Sebelah Utara : PT TMMIN
 - 2) Sebelah Selatan : PT Ajinomoto

TINJAUAN YURIDIS PHK SEPIHAK TERHADAP (PKWT) PT PRICOL SURYA INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *J.O* UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Putusan Nomor : 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019) Yunita Yulistia ,Muhamad Abas , Zarisnov Arafat

3) Sebelah Barat : PT Sumisho
Global Logistic

4) Sebelah Timur : PT Posco
IIPC

Beberapa yang menjadi fakta hukum dalam permohonan kasasi tersebut adalah bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Permohon Kasasi/semula Tergugat terhadap Termohon Kasasi/semula Para Penggugat sah dan berdasar hukum dengan alasan berakhirnya PKWT adalah sebagai berikut :

1. Penggugat I Cemi Rahmawati: Putus Hubungan Kerja demi hukum karena berakhirnya PKWT tanggal 19 Desember 2015.
2. Penggugat IV Wawan Hermawan Putus Hubungan Kerja demi hukum karena berakhirnya PKWT tanggal 30 Desember 2015.
3. Penggugat VII Rahmad Hidayat Putus Hubungan Kerja demi hukum karena berakhirnya PKWT tanggal 30 Desember 2015 Penggugat IX Fenty Apriliana Putus Hubungan Kerja demi hukum karena berakhirnya PKWT tanggal 19 Desember 2015.
4. Penggugat X Nyai Susilawati Putus Hubungan Kerja demi hukum karena

berakhirnya PKWT tanggal 16 Desember 2015.

5. Penggugat XIII Sifa Fauziaah: Putus Hubungan Kerja demi hukum karena berakhirnya PKWT tanggal 14 Maret 2015

Adapaun terhadap Penggugat III Yeni Mulyani, Penggugat V Ferry Irawan, Penggugat VI Riry Kurnia, Penggugat VIII Andriyanto, Penggugat XI Darwinih, Penggugat XII Tika Novita, Penggugat XIV Liyani, Penggugat XV Novita Sari berhak atas Kompensasi.

Alasan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena MAhkamah Agung dalam hal ini telah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 14 Agustus 2019 dan kontra memori kasasi tanggal 11 September 2019 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah menerapkan hukum dengan bergai pertimbangan-pertimbangan hukumnya.

Kemudian, berdasarkan pada pengakuan Tergugat/Pemohon Kasasi dalam jawabannya angka 20.1 s.d. 20.14 yang dikuatkan dengan

TINJAUAN YURIDIS PHK SEPIHAK TERHADAP (PKWT) PT PRICOL SURYA INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *J.O* UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Putusan Nomor : 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019) Yunita Yulistia ,Muhamad Abas , Zarisnov Arafat

bukti T-8 s.d. T- 21, maka status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terikat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan masa kerja untuk masing-masing Penggugat antara 6 (enam) bulan dan tidak lebih dari 3.1 (tiga tahun 1 bulan) lamanya.

Berbeda hal dengan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat I, Penggugat III, Penggugat V, Penggugat VI, Penggugat VII, Penggugat XI, Penggugat XII, dan Penggugat XIV terbukti bukan atas dasar kesalahan dan/atau pelanggaran yang dilakukan oleh Para Penggugat, maka atas PHK tersebut Para Penggugat berhak memperoleh uang pesangon (UP) sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak (UPH) sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu, karenanya pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat dengan alasan telah berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan adalah sah menurut hukum dan Para Penggugat tidak berhak memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta upah selama proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), kecuali PKWT yang ketiga (pembaharuan PKWT) khususnya untuk Penggugat I, Penggugat III, Penggugat V, Penggugat VI, Penggugat VII, Penggugat XI, Penggugat XII, dan Penggugat XIV tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena tidak ada jeda waktu 30 (tiga puluh) hari, sehingga demi hukum status hubungan kerjanya berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhitung sejak terjadinya penyimpangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ketiga.

Selanjutnya pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat I,

TINJAUAN YURIDIS PHK SEPIHAK TERHADAP (PKWT) PT PRICOL SURYA INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *J.O* UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Putusan Nomor : 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019) Yunita Yulistia ,Muhamad Abas , Zarisnov Arafat

Penggugat III, Penggugat V, Penggugat VI, Penggugat VII, Penggugat XI, Penggugat XII, dan Penggugat XIV terbukti bukan atas dasar kesalahan dan/atau pelanggaran yang dilakukan oleh Para Penggugat, maka atas PHK tersebut Para Penggugat berhak memperoleh uang pesangon (UP) sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak (UPH) sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan bukti T-22 A dan T-22 B, Penggugat II atas nama Sinta Pujiyanti adalah siswa Program Magang LPK Gokko Mirrai Indonesia Karawang dan bukan pekerja dari perusahaan Tergugat sehingga tidak berhak memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sehingga berdasarkan analisa penulis hal tersebut di atas, diterimanya permohonan kasasi tersebut membuat putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri bandung menjadi dibatalkan, dan majelais hakim dalam permohonan kasasi menyatakan dan memutuskan serta menimbang sendiri bahwa memang adanya kekeliruan dalam putusan yang telah diputus di Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini arena alasan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pertama dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang kedua antara Para Tergugat Rekonvensi/Para Penggugat Konvensi dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi adalah sah menurut hukum.

B. Pertimbangan Hakim Dalam Perkara PT Pricol Surya Indonesia Putusan Nomor 950 K/Pdt.Sus-Phi/2019.

Harmonisasi dalam hubungan kerja merupakan hal yang harus dibangun oleh kedua belah pihak baik pekerja/buruh maupun oleh pengusaha, terkadang hubungan harmonis tersebut tidak selalu ada

TINJAUAN YURIDIS PHK SEPIHAK TERHADAP (PKWT) PT PRICOL SURYA INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *J.O* UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Putusan Nomor : 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019) Yunita Yulistia ,Muhamad Abas , Zarisnov Arafat

dalam hubungan kerja yang terbangun antara perusahaan dan pekerja/buruh. Bergagai perselisihan dalam hubungan industrial diantaranya adalah perselisihan antara sesama serikat buruh, kemudian perselisihan hak, peselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan kepentingan. Maka dari itu, salah satu hubungan yang tidak harmonis yang sudah terangkai tersebut dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja yang tidak diinginkan oleh perusahaan maupun pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan syarat awal untuk membangun serta sebagai alat untuk dapat menjaga hubungan harmonis antara perusahaan dengan pekerja/buruh dikarenakan masing-masing telah memahami apa yang menjadi hak dan kewajiban baik pengusaha maupun pekerja/buruh. Dalam Perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh yang telah disepakati, tidak diperbolehkan untuk bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada dan juga perjanjian perburuhan yang telah dibuat perusahaan dengan serikat pekerja/buruh dalam

perusahaan. Hal yang sama pula bahwa Perjanjian kerja yang disepakati antara perusahaan dan pekerja juga tidak diperbolehkan untuk bertentangan dengan peraturan perusahaan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Permasalahan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh merupakan masalah yang paling diperhatikan sehingga dapat menjadi masalah perburuhan/ketenagakerjaan. Permasalahan-permasalahan yang seringkali terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan ini dapat berujung dengan tidak adanya hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dengan pekerja/buruh. Sehingga berawal dari ketidak harmonisan antara perusahaan dan pekerja/buruh tersebut dapat mengakibatkan beberapa hal diantaranya adalah :

1. Tidak tercapainya target perusahaan.
2. Pemberian surat peringatan dari perusahaan kepada pekerja/buruh.
3. Pekerja dimutasi atau dilakukan demosi terhadap pekerja.
4. Tidak adanya kenaikan gaji atau dilakukan pemotongan gaji.

TINJAUAN YURIDIS PHK SEPIHAK TERHADAP (PKWT) PT PRICOL SURYA INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *J.O* UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Putusan Nomor : 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019) Yunita Yulistia ,Muhamad Abas , Zarisnov Arafat

5. Terjadinya pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh.

Dampak dari Pemutusan hubungan kerja yang telah terjadi di antara perusahaan dengan pekerja ini tentunya secara tidak langsung bukan hanya untuk pekerja/buruh saja tetapi untuk kepentingan dari perusahaan itu sendiri. Perusahaan akan kehilangan tenaga kerja yang telah dilatih oleh perusahaan dan secara tidak langsung mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, sedangkan hal tersebut bukan hanya memerlukan waktu, tenaga serta biaya yang cukup banyak jika ingin mempekerjakan pekerja/buruh baru dalam posisi yang sama. Disisi lain pula, pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja/buruh juga dapat mengakibatkan kerugian terhadap pekerja/buruh karena pekerja/buruh tersebut, kehilangan sumber penghasilannya dan pekerja harus mencari mata pencaharian yang baru untuk mencukupi kebutuhan kehidupan dirinya, keluarga dan atau lingkungan sekitarnya yang menjadi tanggung jawab dari pekerja tersebut.

Hal itu juga memerlukan tenaga, waktu dan biaya yang besar.

Peselisihan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan permasalahan yang timbul diakibatkan tidak terdapatnya kesesuaian pendapat tentang cara pengakhiran hubungan kerja yang telah dilakukan oleh salah satu pihak, baik dari pihak pengusaha maupun pihak pekerja/buruh. Terdapat dua macam pemutusan hubungan kerja, yaitu pemutusan hubungan kerja secara sukarela dan pemutusan hubungan kerja yang tidak sukarela. Dalam penyebab putusnya hubungan kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat beberapa alasan terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja, misalnya Pemutusan hubungan kerja dengan sukarela, seperti halnya pengunduran diri oleh pekerja/buruh tanpa adanya tekanan dan atau paksaan dari pihak manapun termasuk dari pihak pengusaha. Sama halnya pula karena jangka waktu bekerja yang telah habis atau telah lampau waktu (telah habis masa kontrak), telah memasuki usia

TINJAUAN YURIDIS PHK SEPIHAK TERHADAP (PKWT) PT PRICOL SURYA INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *J.O* UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Putusan Nomor : 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019) Yunita Yulistia ,Muhamad Abas , Zarisnov Arafat

pensiun, pekerja meninggal dunia dan tidak lulus masa percobaan.

Mahkamah Agung merupakan badan peradilan tertinggi dari badan peradilan yang berada di dalam keempat lingkungan peradilan, hal ini sebagaimana tercantum dalam pasal 20 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman yang menyatakan bahwa Mahkamah Agung merupakan pengadilan negara tertinggi dari badan peradilan yang berada di dalam keempat lingkungan peradilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18.

Pengajuan kasasi mengenai perselisihan kepentingan dan serikat pekerja/buruh tidak dapat diajukan kasasi. Putusan kasasi atas perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan putusan akhir dan tidak ada upaya hukum lainnya. Putusan kasasi merupakan tujuan akhir dari perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan hak agar perselisihan tersebut terselesaikan. Putusan merupakan kesimpulan yang dibuat oleh majelis hakim atas selesainya tahap- tahap dalam acara peradilan. Pertimbangan hukum

merupakan bagian inti dalam penyelesaian perkara, pertimbangan hukum merupakan dasar argumentasi dari majelis hakim untuk memberikan putusan atas perkara yang sedang ditangani sehingga menghasilkan putusan dimana tuntutan penggugat dapat dikatakan dikabulkan, tidak dapat diterima atau ditolak oleh majelis hakim.

Pertimbangan Hakim yang di buat oleh Majelis Hakim Pada Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012 terdapat permasalahan yaitu tentang kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja.

Hakim Mahkamah Agung dalam kasus perselisihan hubungan industrial antara PT. Pricol Surya Indonesia dengan 16 (enam belas) pekerjanya. Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara pada tingkat kasasi yang ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah); Beberapa pertimbangan yang menjadi dasar Hakim Mahkamah Agung dalam memberikan putusan diatas tersebut adalah sebagai berikut:

TINJAUAN YURIDIS PHK SEPIHAK TERHADAP (PKWT) PT PRICOL SURYA INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *J.O* UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Putusan Nomor : 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019) Yunita Yulistia ,Muhamad Abas , Zarisnov Arafat

Bahwa alasan permohonan kasasi dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 14 Agustus 2019 dan kontra memori kasasi tanggal 11 September 2019 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan Sesuai dengan pengakuan Tergugat/Pemohon Kasasi dalam jawabannya angka 20.1 s.d. 20.14 yang dikuatkan dengan bukti T-8 s.d. T- 21, maka status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terikat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan masa kerja untuk masing-masing Penggugat antara 6 (enam) bulan dan tidak lebih dari 3.1 (tiga tahun 1 bulan) lamanya.

Aspek Yuridis (Kepastian Hukum) Aspek yuridis merupakan aspek pertama dan aspek utama yang berpatok pada Undang-Undang yang beraku. Hakim sebagai aplikator Undang-Undang harus memahami Undang-Undang dengan mencari Undang-Undang yang berkaitan

dengan perkara yang sedang dihadapi. Hakim harus menilai apakah Undang-Undang tersebut adil, bermanfaat, ataupun memberikan kepastian hukum jika ditegakkan, sebab salah satu tujuan hukum itu adalah menciptakan keadilan. Kepastian hukum merupakan perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang , yang berarti seorang akan memperoleh suatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.

Bahwa keputusan hubungan kerja terhadap Penggugat I, Penggugat III, Penggugat V, Penggugat VI, Penggugat VII, Penggugat XI, Penggugat XII, dan Penggugat XIV terbukti bukan atas dasar kesalahan dan/atau pelanggaran yang dilakukan oleh Para Penggugat, maka atas PHK tersebut Para Penggugat berhak memperoleh uang pesangon (UP) sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak (UPH) sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang

TINJAUAN YURIDIS PHK SEPIHAK TERHADAP (PKWT) PT PRICOL SURYA INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *J.O* UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Putusan Nomor : 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019) Yunita Yulistia ,Muhamad Abas , Zarisnov Arafat

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam putusan perkara Nomor 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019. Bdg ini majelis hakim telah menerapkan kesesuaian antara peraturan yang ada dengan putusan hakim, dan putusan hakim ini telah sesuai dengan keadilan yang diinginkan oleh masyarakat, pihak yang menang dapat menuntut apa yang sebenarnya menjadi haknya dan pihak yang kalah memenuhi apa yang menjadi kewajibannya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas sebagaimana halnya yang telah penulis jelaskan pada pembahasan tersebut, maka dalam putusan tersebut hakim telah berusaha untuk menerapkan ketiga unsur sebagaimana yang telah dijelaskan yaitu unsur yuridis, filosofis, dan sosiologis dalam putusan Nomor Nomor950 K/Pdt.Sus-PHI/2019. Bdg. Hal ini terbukti secara yuridis hakim mempertimbangkan putusan tersebut berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara filosofis hakim mempertimbangkan gugatan

tersebut berdasarkan bukti-bukti yang ditunjukkan oleh penggugat, dan secara sosiologis hakim telah memberikan putusan yang memberikan guna atau manfaat bagi penggugat maupun masyarakat.

Berdasarkan Analisa Penulis Pertimbangannya Hakim Mahkamah Agung juga mendasarkan pada putusan dengan permasalahan yang serupa dan kebiasaan yang dianggap melahirkan keadilan sesuai dengan nilai keadilan masyarakat. Akan tetapi untuk menciptakan keadilan dalam putusan yang dijatuhkan oleh hakim tidak mudah, sebab rasa keadilan sifatnya relatif tergantung dari sudut pandang mana menilainya. Berdasarkan teori Gustav Radbruch yang dikenal sebagai tiga nilai dasar hukum yang meliputi; keadilan (filosofis), kepastian hukum (juridis) dan kemanfaatan bagi masyarakat (sosiologis) tidak mengijinkan adanya pertentangan antara, keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Hakim tingkat kasasi telah berusaha untuk adil dalam hal kompensasi, hal ini terlihat dalam perkara diatas, mengingat jika apabila hakim memutus untuk mempekerjakan

TINJAUAN YURIDIS PHK SEPIHAK TERHADAP (PKWT) PT PRICOL SURYA INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN *J.O* UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Putusan Nomor : 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019) Yunita Yulistia ,Muhamad Abas , Zarisnov Arafat

kembali pekerja, maka akan lebih menjadikan beban mental bagi pekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak yang Dilakukan Oleh PT. Pricol Indonesia terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa terdapat beberapa perbedaan diantara para pekerja yang di berlakukan PHK oleh PT Pricol Surya Indonesia, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Para Penggugat dengan Tergugat yaitu 6 (enam) bulan dan tidak melebihi 3.1 (tiga tahun satu bulan) lamanya sah menurut hukum karena telah memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1), (3), (4), (5) dan (6) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu. Dan Pekerja tersebutpun,

tidak berhak memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta upah selama proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berbeda dengan terhadap Penggugat I, Penggugat III, Penggugat V, Penggugat VI, Penggugat VII, Penggugat XI, Penggugat XII, dan Penggugat XIV terbukti bukan atas dasar kesalahan dan/atau pelanggaran yang dilakukan oleh Para Penggugat, maka atas PHK tersebut Para Penggugat berhak memperoleh uang pesangon (UP) sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak (UPH).

Pertimbangan hakim dalam perkara PT Pricol Surya Indonesia Putusan Nomor 950 K/Pdt.Sus-Phi/2019 dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pertimbangan Hakim dalam perkara Putusan Nomor 950 K/Pdt.Sus PHI/2019 dihubungkan dengan

TINJAUAN YURIDIS PHK SEPIHAK TERHADAP (PKWT) PT PRICOL SURYA INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN J.O UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA (Studi Putusan Nomor : 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019) Yunita Yulistia ,Muhamad Abas , Zarisnov Arafat

Undang-Undnag Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa dalam hal ini majelis hakim telah menerapkan kesesuaian antara peraturan yang ada dengan putusan hakim, dan putusan hakim ini telah sesuai dengan keadilan yang diinginkan oleh masyarakat, pihak yang menang dapat menuntut apa yang sebenarnya menjadi haknya dan pihak yang kalah memenuhi apa yang menjadi kewajibannya dengan menerapkan ketiga unsur sebagaimana yang telah dijelaskan yaitu unsur yuridis, filosofis, dan sosiologis dalam putusan Nomor 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019. Bdg. Hal ini terbukti secara yuridis hakim mempertimbangkan putusan tersebut berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara filosofis hakim mempertimbangkan gugatan tersebut berdasarkan bukti-bukti yang ditunjukkan oleh penggugat, dan secara sosiologis hakim telah memberikan putusan yang memberikan guna atau manfaat bagi penggugat maupun masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja, Edisi kedua, Cetakan Kelima*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012,

I Wayan Agus V, *Tesis : Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, Dan Penutupan Perusahaan*, Program Studi Hukum, Universitas Makasar, 2016

Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Putusan Nomor 950 K/Pdt.Sus-PHI/2019. Bdg.