

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA  
TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
YANG TIDAK PROSEDURAL**

**(Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg)**



**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

**Oleh:**

**MUHAMMAD FIKRI ICHSAN**

**02011381823281**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
PALEMBANG**

**2023**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
KAMPUS PALEMBANG**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : MUHAMMAD FIKRI ICHSAN  
NOMOR INDUK MAHASISWA : 02011381823281  
PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

**JUDUL**

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA  
TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
YANG TIDAK PROSEDURAL**

**(Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg)**

Secara Substansi Telah Disetujui Untuk Mengikuti Ujian Komprehensif

Palembang,

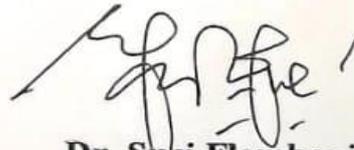
2023

**Pembimbing Utama**



**Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum.**  
NIP: 198109272008012013

**Pembimbing Pembantu**



**Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.**  
NIP: 197907182009122001



**Mengetahui**  
**Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya**



**Dr. Febrian, S.H., M.S.**  
NIP: 196201311989031001

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD FIKRI ICHSAN  
No. Induk Mahasiswa : 02011381823281  
Tempat, tanggal Lahir : Batam, 30 Januari 2000  
Fakultas : Hukum  
Strata Pendidikan : S1  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara

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

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

Palembang,

2023



Muhammad Fikri Ichsan

02011381823281

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

fa inna ma'al-'usri yusrā

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,”

(Al Insyirah : 5)

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

inna ma'al-'usri yusrā

“sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Al Insyirah : 6)

Dengan Segala Kerendahan

Hati Skripsi Ini

Kupersembahkan

Kepada:

- ❖ Orangtuaku Tercinta
- ❖ Keluarga Besarku
- ❖ Diriku Tercinta
- ❖ Teman-Teman Seperjuangan
- ❖ Almamaterku
- ❖ Para Pekerja Indonesia
- ❖ Rakyat Indonesia

## **KATA PENGANTAR**

Bismillahirrahmannirrahim, Puji syukur kepada Allah SWT atas segala karunia dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG TIDAK PROSEDURAL (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg)”. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Pada proses penulisan skripsi penulis juga mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Semoga Allah SWT senantiasa memberkahi dan melindungi kita semua. Aamiin Ya Rabbal’alamin.

Palembang, 2023

Penulis,

Muhammad Fikri Ichsan

02011381823281

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis haturkan ke Hadirat Tuhan Yang Maha Esa, dikarenakan atas berkat dan rahmat-Nya penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar, yang berjudul “PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG TIDAK PROSEDURAL (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg)”.

Tugas akhir ini disusun sebagai syarat untuk memenuhi kualifikasi ataupun persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Dalam proses menyusun dan menyelesaikan skripsi ini, penulis tentunya tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta petunjuk-petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karenanya pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak-pihak yang telah memberikan bantuan baik dalam hal apapun guna kelancaran penulisan skripsi ini, oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah senantiasa memberikan karunia dan rahmatnya kepada penulis serta kemudahan, kesehatan, kesempatan, dan kelancaran penyusunan sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini;
2. Keluarga penulis terutama teruntuk kedua orangtua penulis Bapak Ir. M Riskan Syahrul dan Ibu Ir. Andriyani yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam segala hal. Kakak saya Amjad Rizan Muharam, S.M, dan adik penulis Izaty Nadda Sahia yang amat saya sayangi dan selalu memberikan dukungan dan menghibur penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Karena doa, nasehat, serta dukungan yang begitu besar dan tak terhitung. Terimakasih atas dukungannya selama ini, semoga kita menjadi anak-anak yang dapat membanggakan orang tua. Skripsi ini tidak akan selesai tanpa doa dan dukungan ayah, ibu, abang, dan adik;

3. Seluruh Keluarga Besar penulis yang telah berjasa dalam kehidupan penulis;
4. Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Bapak Dr. Mada Apriandi Zuhir, S.H., MCL., selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Ridwan S.H., M.Hum., selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Drs. Murzal, S.H., M.Hum., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
6. Ibu Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing Akademik serta selaku Dosen Pembimbing Utama atas bimbingan, ilmu, kesabaran, dan keramahannya yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikiran untuk mengajarkan, memberi arahan, petunjuk serta dukungan kepada saya selama penyusunan skripsi ini;
7. Ibu Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Pembantu atas bimbingan, ilmu, kesabaran, dan keramahannya yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikiran untuk mengajarkan, memberi arahan, petunjuk serta dukungan kepada saya selama penyusunan skripsi ini;
8. Seluruh Dosen tim Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah memberikan pelayanan dengan sepenuh hati kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan;
9. Semua Bapak/Ibu Dosen yang telah membagikan ilmu selama proses belajar mengajar di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
10. Kepada teman-teman Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah membantu, memberikan dukungan dan masukan dalam penulisan skripsi ini;
11. Kepada orang-orang yang mungkin tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu serta seluruh pihak yang secara sengaja dan tidak sengaja membantu penulis dalam proses penulisan skripsi ini yang telah membantu saya dalam proses penulisan skripsi ini;

Penulis mohon maaf, apabila terdapat kesalahan dalam penulisan nama dan gelar. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya. Semoga semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis akan selalu mendapatkan keberkahan dari-Nya, dan semoga Allah membalas segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak kepada saya dengan balasan yang berlipat ganda. Penulis percaya bahwa semua yang telah kita tanam akan kita tuai jika sudah tepat waktunya.

Akhir kata, semoga Allah SWT akan senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua agar dapat berkarya dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat di kemudian hari bagi kita semua. Amin Ya rabbal alamin.

Palembang, 2023

Penulis,

Muhammad Fikri Ichsan

02011381823281

## DAFTAR ISI

	hlm.
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>UCAPAN TERIMAKASIH</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>ABSTRAK/ABSTRACT</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	10
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	11
<b>D. Manfaat Penelitian</b> .....	12
1. Manfaat Teoritis .....	12
2. Manfaat Praktis .....	12
<b>E. Ruang Lingkup</b> .....	13
<b>F. Kerangka Teori</b> .....	13
1. Teori Kepastian Hukum .....	13
2. Teori Perlindungan Hukum .....	16
3. Teori Perjanjian .....	19
<b>G. Metode Penelitian</b> .....	19
1. Jenis Penelitian .....	20
2. Pendekatan Penelitian .....	21
3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum .....	22
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum .....	23
5. Teknik analisis Bahan Hukum .....	24
6. Teknik Penarikan Kesimpulan .....	25

## **BAB II TINJAUAN TENTANG HUBUNGAN INDUSTRIAL, STATUS PEKERJA, PEMUTUSAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

<b>A. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial .....</b>	<b>26</b>
1. Pengertian Hubungan Industrial .....	26
2. Perselisihan Hubungan Industrial .....	32
3. Macam-Macam Perselisihan Hubungan Industrial .....	34
4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .....	35
<b>B. Tinjauan Umum Tentang Status Hukum Pekerja .....</b>	<b>42</b>
1. Pengertian Mengenai Status Hukum Pekerja .....	42
2. Penggolongan Status Hukum Pekerja .....	44
<b>C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja .....</b>	<b>45</b>
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja .....	45
2. Macam-Macam Alasan Pemutusan Hubungan Kerja .....	50

## **BAB III PEMBAHASAN**

<b>A. Hak-Hak Pekerja Yang Harus Diberikan Oleh Perusahaan Jika Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Dengan Status PKWT Yang Berubah Menjadi PKWTT Demi Hukum .....</b>	<b>56</b>
1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	56
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu .....	59
3. Hak-Hak Pekerja Dengan Status PKWTT Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .....	61
<b>B. Analisis Hukum Terhadap Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Perselisihan Hubungan Industrial Pada Putusan Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg. ....</b>	<b>64</b>
1. Kasus Posisi .....	64
2. Gugatan Penggugat Terhadap Tergugat .....	69
3. Jawaban Tergugat Terhadap Gugatan Penggugat .....	70
4. Bukti-Bukti Yang Diajukan Oleh Penggugat Dan Tergugat ..	74
5. Putusan Hakim .....	76

6. Analisis Putusan Hukum Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg. ....	77
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
<b>A. Kesimpulan</b> .....	95
<b>B. Rekomendasi</b> .....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	97

## ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG TIDAK PROSEDURAL (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg)**”. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan suatu perlindungan tanpa membedakan jenis kelamin, ras dan agama. Penelitian ini dilatar belakangi dengan terjadinya kesewenang-wenangan atas pemutusan hubungan kerja sepihak yang merugikan pekerja. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan kasus. Pembahasan dari skripsi ini adalah: (1). Hak-hak pekerja yang harus diberikan perusahaan jika melakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan pada pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, (2). Pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg telah berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta status hukum pekerja yang menjadi dasar pertimbangan hukum hakim dalam memberikan putusan merupakan suatu langkah tepat, bahwa pekerja yang terikat PKWT dilakukan secara terus menerus menjadi pekerja PKWTT, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 59 ayat (7) Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan mewajibkan pengusaha membayar uang pesangon dan uang penggantian hak, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 156 Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga pada akhirnya pekerja dapat memperoleh hak-hak normatifnya dan pengusaha memenuhi kewajibannya.

**Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Hak Pekerja, Perlindungan Hukum**

Palembang,

2023

Pembimbing Utama



Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum.  
NIP: 198109272008012013

Pembimbing Pembantu



Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H.  
NIP: 197907182009122001

Mengetahui  
Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara



Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum.  
NIP: 198109272008012013

## ABSTRACT

The undergraduate thesis entitled "**PROTECTION OF WORKERS' RIGHTS AGAINST UNPROCEDURAL TERMINATION (Analysis of Industrial Relations Court Decision Number: 20/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg)**". Every worker has the same rights and opportunities to get protection regardless of gender, race and religion. The background of this research is the occurrence of arbitrariness over unilateral termination of employment which is detrimental to workers. This research method uses a type of normative legal research with statutory and case approaches. The results obtained from this study are: (1). The workers' rights that must be given by the company if they terminate their employment relationship are stated in Article 156 paragraph (1) of Law No. 13 of 2003 concerning labour, (2). Judge's legal considerations in the Industrial Relations Court Decision Number: 20/Pdt.Sus-PHI /2017/PN.Plg based on Law No. 13 of 2003 concerning labour, as well as the law status of workers which is the basis for the judge's legal considerations in giving a decision, that workers who are bound by PKWT are carried out continuously can become a PKWTT workers, as stipulated in Article 59 paragraph (7) of Law No. 13 of 2003 concerning labour and the employers obliges to pay severance pay and compensation pay, as stipulated in Article 156 of Law No. 13 of 2003 concerning labour, so that in the end workers can obtain their normative rights and employers fulfill their obligations.

**Keywords : Termination of Employment, Workers' Rights, Legal Protection**

## DAFTAR ISTILAH

<i>A</i>	
A Quo	: Tersebut
<i>B</i>	
Bepaalbaarheid	: Dapat Ditetapkannya
<i>C</i>	
Case Approach	: Pendekatan Kasus
<i>F</i>	
Fiat Justitia At Pereat Mundus	: Meskipun Dunia Runtuh Hukum Harus Tetap Ditegakkan
Force Majeur	: Keadaan Kahar
<i>G</i>	
Gerechtigheit	: Keadilan
<i>I</i>	
Industrial Relation	: Hubungan Industrial
<i>L</i>	
Library Research	: Studi Pustaka
Lex Specialis	: Bersifat Khusus
<i>M</i>	
Mandatory	: Bersifat Wajib
<i>N</i>	
Normative Legal Research	: Penelitian Hukum Normatif
<i>O</i>	
Outsourcing	: Pekerja Alih Daya
<i>P</i>	
Primary Law Material	: Bahan Hukum Primer
Permanent Employee	: Pekerja Tetap
<i>R</i>	
Rechtssicherheit	: Kepastian
<i>S</i>	
Statute Approach	: Pendekatan Undang-Undang
Security	: Satuan Pengamanan

Stakeholder : Pemangku kepentingan  
Supplier : Pemasok

V	
Uit Voer Baar Bij Voorraad	: Putusan Serta Merta

W	
Win-Win Solution	: Saling Memperoleh Keuntungan

Z	
Zweckmassigkeit	: Kemanfaatan

---

## DAFTAR SINGKATAN

<i>H</i>	
HAM	: Hak Asasi Manusia
HRD	: Human Resource Development
<i>J</i>	
Jo	: Juncto
<i>K</i>	
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
KUHPer	: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
<i>L</i>	
LPPHI	: Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
<i>N</i>	
No	: Nomor
<i>P</i>	
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
PPHI	: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PHI	: Pengadilan Hubungan Industrial
PN	: Pengadilan Negeri
PLG	: Palembang
PUSRI	: Pupuk Sriwidjaja
P-1	: (Bukti) Penggugat Kesatu
<i>S</i>	
SEMA	: Surat Edaran Mahkamah Agung
<i>T</i>	
T-1	: (Bukti) Tergugat Kesatu
<i>U</i>	
UU	: Undang-Undang
UUD	: Undang-Undang Dasar

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Hak untuk bekerja dan mendapat penghidupan yang layak bagi kemanusiaan diatur di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tertuang pada pasal 27 ayat (1) dan (2) dan pasal 28d ayat (2). Pada pasal 27 ayat (1) menjelaskan bahwa “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”, dan ayat (2) menjelaskan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan berdasarkan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 28d ayat (2) menyebutkan bahwa Setiap orang berhak untuk dapat bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil, sama, dan layak dalam ruang lingkup hubungan kerja, sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab atas suatu pekerjaan yang dilaksanakannya. Termasuk perlakuan yang sama dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja yang merupakan implikasi antara pekerja dan pelaku usaha yang dimungkinkan adanya perbedaan pendapat, bahkan peselisihan diantara kedua belah pihak. Tertera juga pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.<sup>1</sup>

Guna mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, negara Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur serta sejahtera. Perlindungan tenaga kerja merupakan suatu tujuan supaya dapat menjamin hak-hak dasar dari pekerja/buruh serta menjamin kesempatan dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi dan perlindungan tenaga kerja adalah esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu tujuan terwujudnya kesejahteraan para pekerja/buruh.<sup>2</sup> Dalam melaksanakan pembangunan nasional peran serta pekerja semakin meningkat dan seiring dengan itu perlindungan pekerja harus semakin ditingkatkan, baik mengenai upah, kesejahteraan, dan harkatnya sebagai manusia. Upaya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja merupakan tindak lanjut dari penegakkan hak asasi manusia. Berkaitan dengan hak asasi manusia dari seorang pekerja itu sendiri hak-hak pekerja dapat diartikan adalah hak yang berhubungan secara khusus dengan perannya sebagai seorang pekerja, salah satunya hak itu mencakup hak untuk dilindungi dari pemecatan sewenang wenang yang tidak bisa dibenarkan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Republik Indonesia, Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

<sup>2</sup> Suci Flambonita, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan*, Jurnal Simbur Cahaya, Volume 24 Nomor. 1, Januari 2017, hlm. 4398.

<sup>3</sup> Zulkarnain Ibrahim, *Piranti Substansi Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan (Gagasan Teori Upah Teladan)*, Palembang: Upt. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya, 2019, hlm. 117.

Guna memperoleh pekerjaan khususnya dibidang ketenagakerjaan di Indonesia telah ada payung hukumnya, yaitu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 ayat (1) dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.<sup>4</sup> Sesuai dengan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>5</sup> Kemudian definisi pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 ayat (3) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>6</sup> Tujuan melakukan suatu pekerjaan adalah mendapatkan upah untuk dapat memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan keluarganya.

Manusia merupakan makhluk sosial yang berketergantungan antara satu dengan lainnya, guna melengkapi kebutuhan hidup manusia membutuhkan pihak lain. Guna menjalani kehidupan manusia dituntut untuk mempunyai penghasilan untuk membiayai kehidupannya, salah satu cara guna mendapatkan penghasilan adalah dengan bekerja, baik bekerja dengan usaha sendiri sebagai wirausaha

---

<sup>4</sup> Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008, hlm. 5.

<sup>5</sup> Republik Indonesia, Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

<sup>6</sup> Republik Indonesia, Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

ataupun dengan pihak lain sebagai pekerja.<sup>7</sup> Pada kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beranekaragam, untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja.<sup>8</sup> Bekerja pada orang lain inilah yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan sendiri merupakan sebagian dari hukum yang berlaku dengan segala peraturan-peraturannya yang menjadi dasar dalam mengatur suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaannya.<sup>9</sup> Ketika seseorang bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup perlu adanya campur tangan dari pemerintah yaitu dalam bentuk aturan-aturan yang mengatur tentang perlindungan terhadap tenaga kerja, karena pemerintah berperan membuat serta menerapkan kebijakan untuk daripada suatu usaha yang berdiri sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Maka dari itu Penghidupan serta pekerjaan yang layak sudah semestinya diberikan terhadap pekerja di Indonesia.<sup>10</sup> Tetapi permasalahan tidak hanya terbatas pada pekerjaan yang layak saja akan tetapi juga terhadap permasalahan-permasalahan yang ada dalam hubungan industrial itu sendiri.

Selanjutnya, bekerja dan pekerja berkaitan erat dengan pengusaha dan perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (6) perusahaan adalah:

---

<sup>7</sup> Zulkarnain Ibrahim, *Piranti Substansi Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan (Gagasan Teori Upah Teladan)*, Palembang: Upt. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya, 2019, hlm. 17.

<sup>8</sup> Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016, hlm. 1.

<sup>9</sup> Zulkarnain Ibrahim, *Piranti Substansi Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan (Gagasan Teori Upah Teladan)*, Palembang: Upt. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya, 2019, hlm. 17.

<sup>10</sup> Republik Indonesia, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>11</sup>

Begitu juga jika ada perusahaan maka ada pengusaha, pengusaha adalah orang perorangan atau badan hukum yang menjalankan kegiatan usaha baik usaha jual-beli maupun usaha memproduksi dengan tujuan mendapatkan keuntungan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (5) apa yang dimaksud pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Republik Indonesia, Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

<sup>12</sup> Republik Indonesia, Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Dalam sebuah perusahaan, pekerja merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, pekerja merupakan sebuah motor penggerak dari suatu perusahaan yaitu, sebagai partner kerja dari pengusaha, sebagai aset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karena memiliki kemampuan, tenaga, bakat, bahkan kreativitas yang dibutuhkan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Begitu juga sebaliknya pekerja juga mempunyai kebutuhan yang harus dipenuhinya dan keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang menjadi alasan bagi seseorang untuk bekerja,<sup>13</sup> maka dari itu sangatlah wajar apabila para pekerja diberikan perlindungan hukum oleh negara, dikarenakan juga tenaga kerja merupakan garda terdepan dalam pembangunan ekonomi negara yang berarti merupakan aset yang terpenting dalam upaya meningkatkan volume pembangunan nasional.

Bertalian dengan tenaga kerja tentunya tidak lepas dari perlindungan yang diberikan dari negara hal ini tertuang dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan ini merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak.<sup>14</sup> Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meliputi:<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Zulkarnain Ibrahim, *Piranti Substansi Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan (Gagasan Teori Upah Teladan)*, Palembang: Upt. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya, 2019, hlm. 18.

<sup>14</sup> Suci Flambonita, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan*, Jurnal Simbur Cahaya, Volume 24 Nomor. 1, Januari 2017, hlm. 4410.

<sup>15</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. termasuk di dalamnya adalah perlindungan hukum ketika si pekerja tersebut mendapat pemutusan hubungan kerja.

Secara sosiologis saat pekerja mendapatkan pemutusan hubungan kerja penyelesaian yang didasarkan pada rasa keadilan masih sulit diharapkan sehingga yang terjadi karena pekerja berada di posisi yang lemah. Untuk itulah diperlukan peran serta pemerintah dalam mengatur masalah ketenagakerjaan ini. Dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan sebagai sumber hukum kerja, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hak-hak pekerja yang didapatkan dari perusahaan jika mengalami pemutusan hubungan kerja tertera pada pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”, serta dijelaskan mengenai rincian hak-hak pekerja tersebut pada pasal 156 ayat (2), (3), (4), dan (5).

Mengangkat masalah perselisihan yang timbul akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hal ini dapat di tinjau dari sebuah kasus yang telah ditelaah oleh penulis berdasarkan Putusan Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg, yaitu sebagai berikut:

Kasus seorang pekerja bernama Joni Situmorang warga negara Indonesia, bekerja di PT. Surya Nusa Silampari, yang mana dipekerjakan di IKPT PUSRI Project sebagai security pada proyek pembangunan PUSRI 2B Kantor Lapangan dan/atau di Lokasi kerja milik PT. Inti Karya Persada. Bahwa yang menjadi dasar pokok permasalahan antara pihak pekerja dan pihak perusahaan adalah karena pihak perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pihak pekerja dengan alasan telah berakhirnya PKWT antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan. Pada tanggal 04 November 2013 Pihak pekerja menanda-tangani surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I (PKWT pertama) selama 2 tahun yang isinya menjelaskan mengenai masa berlakunya hubungan kerja/perjanjian kerja sampai dengan tanggal 03 Oktober 2015, dilanjutkan pada bulan 04 Oktober 2015 pihak pekerja kemudian menanda-tangani surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II (PKWT Kedua) selama 3 bulan yang isinya menjelaskan mengenai masa

berlakunya hubungan kerja/perjanjian kerja sampai dengan tanggal 03 Januari 2016, dan kemudian mengalami perpanjangan kontrak lagi pada tanggal 04 November 2016 sampai dengan tanggal 03 September 2016. Yang mana semestinya perpanjangan PKWT hanya di bolehkan 1 (satu) kali. Dalam hal ini berarti PKWT antara pihak pekerja dengan pihak perusahaan tersebut dilaksanakan bertentangan dengan ketentuan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, oleh karena itu hubungan kerja pihak pekerja demi hukum berubah dari PKWT menjadi PKWTT.<sup>16</sup> Kemudian tanpa adanya dilakukan musyawarah perundingan, perusahaan PT. Surya Nusa Silampari melakukan pemutusan hubungan kerja pada tanggal 03 september 2016 secara sepihak oleh pihak perusahaan PT. Surya Nusa Silampari (Joni Situmorang) dengan alasan berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (habis kontrak) dan terhitung sejak diakhiri hubungan kerjanya Joni Situmorang belum menerima uang pengakhiran hubungan kerja beserta hak-hak lainnya, serta pengakhiran hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. Surya Nusa Silampari terhadap penggugat tersebut adalah merupakan pengakhiran hubungan kerja (PHK) tanpa adanya kesalahan dari penggugat.

Pada prinsipnya, PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga PPHI karena PHK tanpa izin adalah batal demi hukum, dalam arti pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak-hak yang seharusnya diterima

---

<sup>16</sup> Republik Indonesia, Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

olehnya.<sup>17</sup> Maka dari berbagai uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti serta mengkaji kasus ini dalam bentuk tulisan skripsi.

Maka dari itu jika dilihat dari berbagai uraian di atas bahwasanya masih ada hak-hak pekerja/buruh yang belum terlindungi, perusahaan yang memutuskan hubungan kerja dengan praktik yang tidak sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku, bahkan ada perusahaan yang tidak memberikan hak-hak penuh para karyawannya yang di PHK, seperti pemberian uang pesangon yang tidak diberikan dan lain sebagainya. Ini salah satu faktor penulis tergugah untuk mengkaji lebih dalam perihal perlindungan hukum terhadap pekerja/karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja, kemudian penulis mengambil objek penelitian pada Putusan Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk membuat tulisan skripsi yang berjudul “PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG TIDAK PROSEDURAL (Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang serta uraian di atas maka penulis memutuskan untuk mengkaji tentang permasalahan utama yang jadi fokus pembahasan dalam penelitian ini yang mencakup dua hal terkait sebagai berikut:

---

<sup>17</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 70.

1. Apa hak-hak pekerja yang harus diberikan oleh perusahaan jika melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan status PKWT yang berubah menjadi PKWTT demi hukum?
2. Bagaimana analisis hukum terhadap pertimbangan hukum hakim dalam Perselisihan Hubungan Industrial pada Putusan Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan dan dijabarkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan hak-hak bagi pekerja yang harus diberikan oleh perusahaan jika terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja berdasarkan status dengan PKWT yang berubah menjadi PKWTT demi hukum.
2. Untuk mengetahui analisis hukum terhadap pertimbangan hukum hakim dalam pengambilan Putusan Hubungan Industrial berdasarkan Putusan Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat secara teoritis yang ingin dicapai oleh penulis melalui penelitian ini, penulis memiliki harapan agar mampu memberikan sumbangsih dalam bentuk pemikiran yang bermanfaat bagi pengetahuan dalam bidang hukum, dan pengembangan ilmu hukum terutama dalam bidang hukum ketenagakerjaan terkait masalah Perselisihan Hubungan Industrial khususnya masalah Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia sehingga kedepannya dapat terwujudnya keadilan bagi pekerja.

### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang penulis harapkan penulisan skripsi ini adalah dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran bagi:

- a. Masyarakat Indonesia, khususnya pekerja/buruh agar dapat memahami lebih dalam terkait hukum khususnya hukum ketenagakerjaan yang selama ini sering kali terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja khususnya terhadap masyarakat awam yang kurang memiliki pemahaman hukum;
- b. Perusahaan, khususnya terkait dalam mengambil kebijakan dari suatu regulasi perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, sehingga tidak bertentangan dengan hukum dan menimbulkan kerugian dari pihak pengusaha maupun pekerja, baik yang tidak sengaja apalagi di sengaja karena sudah jelas itu melanggar ketentuan hukum yang ada;

- c. Mahasiswa hukum dan praktisi hukum, diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam terciptanya pemikiran-pemikiran ilmu hukum baru yang lebih baik sehingga dalam penerapan bernegara dapat menciptakan hubungan industrial yang adil dalam setiap permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia, dan kesalahan yang pernah ada pada sebelumnya tidak terjadi lagi kedepannya.

## **E. Ruang Lingkup**

Adapun yang menjadi ruang lingkup pada penulisan skripsi ini adalah terkait apa yang menjadi hak-hak pekerja pada saat pemutusan hubungan kerja, dan apa yang menjadi kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang berdasarkan pada jenis perjanjian kerja pada Putusan Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg.

## **F. Kerangka Teori**

Pada penulisan skripsi ini menggunakan beberapa kerangka teori, berikut teori yang digunakan dalam penulisan skripsi ini:

### **1. Teori Kepastian Hukum**

Kepastian dapat diartikan sebagai perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan.<sup>18</sup> Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Kepastian hukum

---

<sup>18</sup> CST. Kansil dkk, *Kamus Istilah Aneka Hukum*, Jakarta: Jala Permata Aksara, 2000, hlm. 385.

adalah pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif bukan secara sosiologis. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika adanya suatu peraturan yang dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis.<sup>19</sup>

Kepastian hukum menginginkan hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan secara tegas bagi setiap peristiwa konkret yang terjadi dan tidak boleh ada satupun penyimpangan, ada tertulis istilah *fiat justitia at pereat mundus* yang dapat diartikan bahwa meskipun dunia runtuh hukum harus tetap ditegakkan yang menjadi dasar dari asas kepastian hukum dianut oleh aliran positivisme.<sup>20</sup>

Dalam pembentukan sebuah aturan hukum, terbangun asas yang utama agar terciptanya suatu kejelasan terhadap peraturan hukum itu sendiri, asas tersebut adalah kepastian hukum. Gagasan mengenai asas kepastian hukum ini pada awalnya diperkenalkan oleh Gustav Radbruch dalam bukunya yang berjudul "*einführung in die rechtswissenschaften*". Radbruch menuliskan bahwa di dalam hukum terdapat 3 (tiga) nilai dasar, yakni:<sup>21</sup>

- (1) Keadilan (*Gerechtigkeit*);
- (2) Kepastian (*Rechtssicherheit*); dan
- (3) Kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*).

---

<sup>19</sup> Dikutip dari <https://www.psychologymania.com/2022/05/teori-kepastian-hukum.html>, Diakses pada tanggal 21 september 2022 pukul 23:50.

<sup>20</sup> Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Prespektif Hukum Progresif*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hlm. 131.

<sup>21</sup> Julyano Mario, Aditya Yuli Sulistyawan, *Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum*, Jurnal Crepido, Volume 01 Nomor. 01, Juli 2019, hlm. 14.

Apeldoorn mengemukakan, bahwa kepastian hukum mempunyai dua segi:<sup>22</sup>

- (1) Mengenai soal dapat ditentukannya (*bepaalbaarheid*) hukum dalam hal-hal yang konkret. Pengertiannya setiap pihak yang akan mencari keadilan sudah seharusnya mengetahui apakah yang menjadi hukumnya dalam arti yang khusus, sebelum ia memutuskan untuk memulai perkara;
- (2) Kepastian hukum juga berarti keamanan hukum, Pengertiannya adalah adanya perlindungan yang pasti bagi para pihak terhadap kesewenangan hakim.

Dalam paradigma positivisme defenisi hukum harus melarang seluruh aturan yang mirip hukum, tetapi tidak bersifat perintah dari otoritas yang berdaulat, kepastian hukum harus selalu dijunjung tinggi apapun akibatnya dan tidak ada alasan untuk tidak menjunjung hal tersebut karena dalam paradigmanya hukum positif adalah satu-satunya hukum.

Kepastian hukum itu merupakan salah satu bentuk ciri yang tidak akan mungkin bisa dipisahkan dari hukum terutama pada norma hukum yang tertulis. Hukum jika tidak memiliki suatu nilai kepastian didalamnya maka akan kehilangan juga kekuatannya dan tidak dapat dijadikan sebagai pedoman dalam berperilaku bagi kehidupan manusia dalam bernegara.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berpikir*, Bandung: PT. Revika Aditama, 2006, hlm. 82-83.

<sup>23</sup> H. Salim HS, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 24.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemahaman terkait kepastian hukum mengandung beberapa arti yang mendefinisikan perangkat hukum dalam suatu negara harus memiliki kejelasan, tidak menimbulkan multitafsir, tidak menimbulkan kontradiktif, dan dapat dilaksanakan. Hukum juga harus berlaku tegas, mengandung keterbukaan sehingga siapapun dapat mengetahui makna dari suatu ketentuan hukum, dan antar hukum yang satu dengan hukum yang lainnya tidak boleh kontradiktif sehingga tidak menjadi sumber keraguan, serta mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara. Kepastian hukum merupakan suatu hal yang sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap warga negara dalam menjalani kehidupan bernegara, karena tidaklah luput dari hukum dalam setiap aspek kehidupan bernegara terutama disini dalam hal hubungan kerja antara suatu pihak dengan pihak lainnya. Teori yang digunakan ini memiliki relevansi terhadap kedua permasalahan pada skripsi ini, karena dengan adanya kepastian hukum dapat memberikan jaminan status hukum pekerja yang berlaku serta adanya kepastian hukum sangat dibutuhkan ketika hakim mengambil keputusan.

## **2. Teori Perlindungan Hukum**

Terminologi Perlindungan Hukum merupakan jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun didalam hubungan dengan manusia.<sup>24</sup> Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Sedangkan jika dilihat

---

<sup>24</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2000, hlm. 42.

melalui KBBI, perlindungan menurut KBBI dapat disamakan dengan istilah proteksi, yang artinya adalah proses atau perbuatan memperlindungi. Maka perlindungan hukum dapat diartikan perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara.

Menurut Satjipto Rahardjo perlindungan hukum merupakan pemberian pengayoman kepada hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar tetap dapat bisa menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Perlindungan hukum sebagai upaya yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan kenyamanan, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan ancaman dari pihak manapun.<sup>25</sup>

Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat mengenai teori perlindungan hukum bahwasannya perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan dari pihak pemerintah yang memiliki sifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang bersifat preventif memiliki tujuan untuk mencegah terjadinya suatu konflik atau sengketa, yang mendorong kepada tindakan pemerintah untuk lebih bersikap hati-hati dalam melakukan pengambilan keputusan yang berdasarkan diskresi. Lalu perlindungan yang bersifat represif memiliki tujuan untuk menyelesaikan atau mencegah terjadinya konflik/sengketa menjadi semakin parah, termasuk dalam hal ini pada saat penanganannya pada saat di lembaga peradilan di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum represif.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm. 53.

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm. 54.

Pada kedua prinsip baik pada perlindungan hukum preventif maupun perlindungan hukum yang represif yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.<sup>27</sup> Hal ini merupakan unsur utama negara hukum yang merupakan penjabaran dari konstitusi bahwa negara ini bukan berdasarkan atas kekuasaan akan tetapi berdasarkan atas hukum, maka perlindungan adalah jaminan bahwa harkat dan martabat manusia mendapatkan tempat yang layak di mata hukum dan pemerintah, diposisi ini manusia adalah subjek yang mendapatkan jaminan perlindungan hak nya sebagai manusia.<sup>28</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemahaman terkait perlindungan hukum merupakan bentuk dari berjalannya fungsi hukum yang tidak lain bertujuan untuk melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang tanpa memikirkan aspek hukum. Selain itu berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Sehingga dapat terwujudnya tujuan-tujuan hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Teori yang digunakan ini memiliki relevansi

---

<sup>27</sup> Dikutip dari <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, Diakses pada tanggal 21 September 2022 pukul 22:15.

<sup>28</sup> Suci Flambonita, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan*, Jurnal Simbur Cahaya, Volume 24 Nomor. 1, Januari 2017, hlm. 4406.

terhadap kedua permasalahan pada skripsi ini, karena akan membahas terkait bagaimana hukum melindungi hak-hak pekerja.

### **3. Teori Perjanjian**

Berdasarkan ketentuan pada Pasal 1313 KUHPerdara dapat diartikan bahwa pengertian perjanjian yaitu suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.

Menurut R. Subekti mengemukakan bahwa perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang lain atau yang mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.<sup>29</sup> Sedangkan berbeda dengan Subekti, menurut Sudikno Mertokusumo mengemukakan bahwa perjanjian merupakan hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.<sup>30</sup>

Berdasarkan pengertian Pasal 1313 KUHPerdara serta atas uraian pandangan yang disebutkan di atas, maka dapat diambil disimpulkan bawasanya perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum mengenai adanya kesepakatan maupun persetujuan diantara pihak satu dengan pihak lainnya yang menyebabkan akibat hukum. Teori ini digunakan untuk membahas dan menganalisis permasalahan pada skripsi ini yang mana hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

---

<sup>29</sup> R. Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: PT. Intermedial, 2002, hlm. 5.

<sup>30</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2000, hlm. 103.

## G. Metode Penelitian

Untuk mendapatkan bahan serta penjelasan dalam pembahasan skripsi ini dibutuhkan suatu pedoman penelitian yang disebut metode penelitian. Sebuah metode merupakan suatu cara kerja atau tata kerja agar dapat memahami suatu obyek yang menjadi tujuan dari ilmu pengetahuan yang akan dituju. Metode sebagai pedoman cara seorang dalam mempelajari dan memahami langkah-langkah yang akan dihadapinya.<sup>31</sup>

Metode penelitian merupakan suatu bentuk saran pokok dalam perkembangan suatu ilmu pengetahuan, teknologi, serta seni yang bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologi, dan konsisten<sup>32</sup>. Maka dari itu metode penelitian yang nantinya akan penulis pergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### 1. Jenis Penelitian

Jenis dari penelitian ini yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, yaitu cara penelitian hukum yang dilakukan dengan melalui penelitian bahan pustaka, yang mana penulis disini melakukan penelitian yang sumber datanya bersumber dari norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Penelitian hukum normatif atau kepustakaan tersebut mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum.<sup>33</sup> Menurut Soerjono Soekanto dan Sri

---

<sup>31</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), 1986, hlm. 6.

<sup>32</sup> Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 17.

<sup>33</sup> Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006, hlm. 14.

Mamudji dalam memberikan pendapatnya mengenai penelitian hukum normatif (*Normative Legal Research*) yaitu penelitian hukum kepustakaan yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.<sup>34</sup>

## 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah:

### 1. Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*)

Pendekatan peraturan perundang-undangan atau dalam bahasa Inggris disebut *statute approach*. Dalam pendekatan ini merupakan pendekatan yang dilakukan melalui cara menelaah undang-undang dan regulasi yang mempunyai sangkut paut dengan isu hukum yang kemudian hasil telaah ini dipergunakan sebagai dasar penelitian. Dari hasil telaah tersebut menjadi suatu argumentasi yang nantinya digunakan untuk memecahkan isu yang sedang dihadapi.<sup>35</sup> Pendekatan Perundang-undangan ini bertujuan guna memahami bagaimana negara memberikan payung hukum terhadap hak pekerja dalam mengalami pemutusan hubungan kerja. Selain itu juga penulis menggunakan;

### 2. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus atau dalam bahasa Inggris disebut *case approach*. Dalam pendekatan ini merupakan pendekatan yang dilakukan dengan melalui cara menelaah terhadap kasus-kasus nyata di lapangan yang berkaitan erat dengan isu-isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan dan

---

<sup>34</sup> *Ibid*, hlm. 23.

<sup>35</sup> *Ibid*, hlm. 93.

telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap yang bertujuan untuk memahami secara mendalam terhadap suatu peristiwa hukum yang terjadi.<sup>36</sup>

### **3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum**

Jenis dan sumber bahan hukum dibutuhkan untuk menjawab masalah dalam melakukan suatu penelitian, sumber dan bahan hukum yang digunakan dalam penulisan ini adalah terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

#### **a. Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer atau disebut juga dengan *primary law material* merupakan bahan-bahan hukum yang dapat berupa norma atau kaidah dasar yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang dan mempunyai kekuatan mengikat, bahan hukum primer dapat berupa peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku dan putusan-putusan hakim,<sup>37</sup> tentunya yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan penulis antara lain terdiri dari:

1. Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

---

<sup>36</sup> *Ibid.*

<sup>37</sup> Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001, hlm. 141.

4. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Palembang Nomor: 20/Pdt.Sus-  
PHI/2017/PN.Plg.

#### **b. Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder merupakan bahan-bahan yang dapat membantu memberikan suatu penjelasan lebih lanjut mengenai bahan-bahan hukum primer, akan tetapi bukan bahan yang mempunyai kekuatan mengikat. Sumber bahan hukum sekunder dapat berupa publikasi hukum, adapun dalam hal ini berupa: Buku-buku hukum, jurnal-jurnal hukum, hasil/laporan penelitian hukum, dan makalah hukum yang dapat menjelaskan serta menggambarkan berbagai permasalahan hukum yang berkaitan dengan penulisan ini.

#### **c. Bahan Hukum Tersier**

Bahan hukum tersier merupakan bahan-bahan berisikan informasi yang dapat membantu memberikan suatu petunjuk maupun penjelasan lebih lanjut mengenai bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder, antara lain adalah seperti kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia, ensiklopedia, ensiklopedia hukum dan lain-lain.<sup>38</sup> Sehingga dapat memberikan pemahaman secara jelas, tentunya yang berhubungan dengan segala permasalahan yang akan diteliti dalam penulisan ini.

---

<sup>38</sup> Jhony Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2005, hlm. 296.

#### **4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Teknik dalam pengumpulan bahan hukum yang diperlukan guna mendapatkan bahan yang relevan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian hukum ini dilakukan melalui studi pustaka *library research* dari berbagai sumber terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier. Pencarian bahan hukum tersebut dapat diperoleh dengan cara membaca berbagai literatur secara seksama maupun melakukan penelusuran bahan hukum melalui media internet atau website.<sup>39</sup> dikumpulkan berdasarkan permasalahan dan selanjutnya dikaji secara komperhensif agar dapat digunakan untuk menjawab suatu pertanyaan atau untuk memecah suatu masalah.

#### **5. Teknik Analisis Bahan Hukum**

Bahan hukum yang telah dikumpulkan kemudian diolah, pengolahan bahan hukum dalam penelitan hukum normatif dilakukan dengan melakukan sistematisasi terhadap bahan hukum dengan cara melakukan seleksi bahan hukum, kemudian melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum dan menyusun bahan hukum sehingga memperoleh hasil penelitian secara sistematis guna mendapatkan gambaran atau jawaban terhadap permasalahan yang telah di rumuskan yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini dan bahan hukum yang telah diolah selanjutnya akan dibahas dan dianalisis. Analisis bahan hukum dilakukan sebagai suatu kegiatan menelaah dari bahan hukum itu sendiri, hasil dari analisis itu dapat berupa menentang, mengkritik, mendukung, menambahkan, atau memberikan

---

<sup>39</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Mataram University Press, 2020, hlm. 65.

komentar dan kemudian membuat suatu kesimpulan terhadap hasil penelitian dengan pikiran sendiri dengan menggunakan bantuan teori yang telah ada.<sup>40</sup>

## **6. Teknik Penarikan Kesimpulan**

Seluruh bahan hukum yang telah dikumpulkan, kemudian dipilih atau dipilah dan diolah selanjutnya ditelaah dan dianalisis sesuai dengan isu hukum yang dihadapi, untuk kemudian menarik suatu kesimpulan. Selanjutnya untuk teknik penyimpulan atau penarikan kesimpulan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian hukum normatif ini disimpulkan dengan menggunakan metode deduktif, yaitu menarik sebuah kesimpulan melalui hal yang bersifat umum untuk kemudian dapat ditarik menjadi sebuah kesimpulan yang bersifat khusus. Seperti memulainya melalui asas-asas atau prinsip hukum serta aturan hukum terhadap permasalahan yang sedang dibahas.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> *Ibid*, hlm. 71.

<sup>41</sup> *Ibid*, hlm. 76.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.
- Ahmad Rifai, *Penemuan Hukum Oleh Hakim Dalam Prespektif Hukum Progresif*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- CST. Kansil dkk, *Kamus Istilah Aneka Hukum*, Jakarta: Jala Permata Aksara, 2000.
- Fahmi Idris, *Dinamika Hubungan Industrial*, Sleman: Deepublish, 2018.
- H. Salim HS, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Jhony Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2005
- Luis Marsinah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Mataram University Press, 2020.
- R. Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: PT. Intermasal, 2002.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2000.
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Shidarta, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berpikir*, Bandung: PT. Revika Aditama, 2006.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press), 1986.
- Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.
- Suci Flambonita, *Hukum Ketenagakerjaan Telaah Keberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Bagi Home Based Workers di Indonesia Perspektif Upah yang Layak*, Malang: Media Nusa Creative, 2020.

Zulkarnain Ibrahim, *Piranti Substansi Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan (Gagasan Teori Upah Teladan)*, Palembang: Upt. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya, 2019.

Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Menteri Tenaga Kerja, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan.

Menteri Tenaga Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 23 Tahun 2021 Tentang Pencabutan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Sebagai Akibat Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Beserta Peraturan Pelaksanaan.

Mahkamah Agung, Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Putusan Serta Merta (Uitvoerbaar Bij Vooraad) Dan Provisionil.

## **C. Jurnal**

Apri Amalia Budiman Ginting, Agusmidah, Yefrizawati, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian”, *USU Law Journal*, Volume 5 Nomor.1, Januari 2017.

Abdul Hadi, “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap”, *Jurnal Surya Kencana Satu*, Volume 10 Nomor. 2, Oktober 2018.

- Djoko Heroe Soewono, "Aspek Hukum Dan Penegakan Hukum PKWT Menuju Pemikiran Hukum Progresif", Fakultas Hukum Universitas Kadiri, Volume 2 Nomor. 1, Oktober 2020.
- Iza Rumesten RS, Irsan, Meria Utama, "Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Berbasis Win-Win Solution", Jurnal Simbur Cahaya, Volume 19 Nomor. 49, September 2012.
- Julyano Mario, Aditya Yuli Sulistyawan, "Pemahaman Terhadap Asas Kepastian Hukum Melalui Konstruksi Penalaran Positivisme Hukum", Jurnal Crepido, Volume 01 Nomor. 01, Juli 2019.
- Joko Cahyono, "Force Majeure Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19", Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, Volume 4 Nomor. 1, 2021.
- Maswandi, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial", Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Volume 5 Nomor. 1, 2017.
- Nindry Sulistya Widiastiani, "Justification of Employment Termination Because of Efficiency In Covid-19 Pandemic Period and Its Relevance with Constitutional Court Decision Number 19/PUU-IX/2011", Jurnal Konstitusi, Volume 18 Nomor. 2, Juni 2021.
- Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Volume 3 Edisi 3, 2015.
- Purnomo, Soekirno, "Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Oleh Pengusaha", Jurnal Krisna Law, Volume 4, Nomor. 1, Februari 2022.
- Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)", Jurnal Bina Mulia Hukum, Volume 6 Nomor. 1, September 2021.
- Ryan A. Turangan, "Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Lex Privatum, Volume 4 Nomor. 1, Januari 2016.
- Rohendra Fathammubina, Rani Apriani, "Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja", Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure, Volume 3 Nomor. 1, Mei 2018.
- Suci Flambonita, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Bidang Ketenagakerjaan", Jurnal Simbur Cahaya, Volume 24 Nomor. 1, Januari 2017.

- Suyanto, “Konstruksi Hukum Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”, *Jurnal Pro Hukum*, Volume IV Nomor. 1, Juni 2015.
- Sri Hidayani, Riswan Munthe, “Aspek Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Pengusaha”, *Mercatoria, Jurnal Magister Hukum UMA*, Volume 11 Nomor. 2, Desember 2018.
- Sugeng Hadi Purnomo, “Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, Volume 2 Nomor. 2, Agustus 2019.
- Sri Zulhartati, “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan”, *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, Volume 1 Nomor. 1, April 2010.
- Tanti Kirana Utami, “Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja”, *Jurnal Wawasan Hukum*, Volume 28 Nomor. 01 Februari 2013.
- Vykel H. Tering, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja”, *E-Journal UNSRAT*, Volume II Nomor. 1, Maret 2014.
- Ziyada Wulan Wulida, “Aspek Politik Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di Indonesia”, *Jurnal Wasaka Hukum*, Volume 7 Nomor. 1, Februari 2019.

#### **D. Internet**

- Dikutip dari <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, Diakses pada tanggal 21 September 2022.
- Dikutip dari <https://www.psychologymania.com/2022/05/teori-kepastian-hukum.html>, Diakses pada tanggal 21 September 2022.
- Dikutip dari <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-konsiliasi-dengan-arbitrase-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-1t596c19fed3ca7>, Diakses pada tanggal 02 Februari 2023.