

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Meraih Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Bagian Studi Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum**

Universitas Sriwijaya

Disusun Oleh:

SINDI DUWI

02011181823480

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SERIWIJAYA
INDRALAYA**

2024

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
INDRALAYA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SINDI DUWI
NIM : 0201181823480
PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

JUDUL SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA
YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Telah Diuji Dan Lulus Dalam Sidang Komprehensif Pada Tanggal 4 April 2024
Dan Dinyatakan memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Mengesahkan:

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,



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



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

Mengetahui,



Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
Prof. Dr. Febrian, S.H., M.S.
NIP.196201311989031001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sindi Duwi
Nomor Induk Mahasiswa : 02011181823480
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 25 Februari 2000
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara

Dengan ini menyatakan bahwasanya skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya digunakan dan dipublikasikan dalam tulisan apapun dan oleh siapapun untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun atau tujuan lainnya, tanpa menyertakan sumbernya dalam sripsi ini.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dalam keadaan sadar. Apabila dalam penulisan ini saya terbukti melakukan hak-hak yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia untuk menanggung segala akibat yang timbul di kemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



Indralaya,

2024

Sindi Duwi

NIM.02011181823480

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmannirrohim,

Puji serta syukur pada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala karunia, rahmat serta ridho-Nya, tak lupa iringan salam beserta shalawat pada Nabi besar baginda Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassalam, hingga Penulis bisa selesaikan penulisan skripsi ini buat mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Program Kekhususan Hukum Administrasi Negara di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang berjudul Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.

Pada proses penulisan skripsi ini, penulis pula peroleh dukungan dari beberapa pihak. Hingga Penulis ingin ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya pada seluruh pihak yang sudah menolong pada proses penulisan skripsi ini terutama pada Dr. Iza Rumesten Rs, S.H.,M.Hum. dan Dr. Suci Flambonita, S.H., M.H. Penulis sadari jika skripsi ini banyak kekurangan serta jauh dari kesempurnaan. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala senantiasa berkahi serta lindungi kita semua. Aamiin Ya Rabbal'alamin.

Indralaya,

2024



Sindi Duwi

NIM: 02011181823480

MOTO DAN PEMBAHASAN

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(Q.S Ar Rum: 60)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al Insyirah: 5-6)

Dengan Segala Kerendahan Hati
Skripsi Ini Kupersembahkan Kepada:

- ❖ Alah Subhanahu Wa Ta’ala
- ❖ Papa dan Mamaku Tercinta
- ❖ Saudara Perempuan
- ❖ Keluarga Besarku
- ❖ Pacarku
- ❖ Sahabat Seperjuanganku
- ❖ Dosen dan Guru-Guruku
- ❖ Almamaterku
- ❖ Rakyat Indonesia

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, segala kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih pada seluruh pihak sudah memberi bantuan baik hal apapun buat kelancaran penulisan skripsi ini, adapula pihak tersebut meliputi:

Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang sudah limpahkan karunia, rahmat beserta ridho-Nya pada penulis, terutama pada proses penulisan skripsi ini;

Kedua Orang Tua saya yang amat saya cintai, (Almarhum) Darmawan dan Raden Ayu, sudah menjaga dan membesarkan saya sampai sekarang ini;

Saudara Perempuan saya yang saya cintai, yang selalu memberi nasihat dan semangat untuk saya;

1. Bapak Dr. Febrian, S.H., M.S. sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
2. Bapak Dr. Mada Apriandi, S.H., M.C.L. sebagai Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
3. Ibu Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant, M.A., LL.M sebagai Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Bapak Dr.Zulhidayat, S.H., M.H. sebagai Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;

5. Ibu Dr. Iza Rumesten Rs, S.H., M.Hum. sebagai Ketua dan Pembimbing Utama Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya ;
6. Ibu Suci Flambonita, S.H., M.H. sebagai Pembimbing yang sudah sediaan waktu, beri arahan serta nasehat pada Penulis buat selesaikan skripsi ini serta bekal supaya Penulis jadi pribadi lebih baik serta berkualitas;
7. Ibu Vera Novianti, S.H., M.Hum. sebagai pembimbing akademik penulis sudah bimbing serta arahkan penulis semasa menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
8. Semua Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang sudah memberiwaktu, pikiran, serta tenaga, senantiasa memberi ilmu, pengarahan, nasihat, serta motivasi pada Penulis buat selesaikan skripsi ini serta jadi bekal supaya Penulis jadi pribadi lebih baik serta berkualitas;
9. Semua Staff serta Pegawai Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya sudah memberi bantuan pada pengurusan akademik beserta berkas berkas semasa perkuliahan;
10. Bapak Fahmi Nugroho, S.H. yang sudah membimbing penulis selama Magang di Kantor Hukum Fahmi Nugroho;
11. Pacar, yang selalu menemani kemanapun dan memberi semangat serta mengingatkan untuk sabar dalam proses penulisan skripsi ini;

12. Sahabat-sahabat tercinta, Pindari Antasari, Indah Agustina, Puja Lestari, Ermin Nurmiati, Titania, yang telah menemani, dan memberi masukan pada penulis semoga Allah SWT balas kebaikan kalian semua.

Semoga seluruh pihak yang sudah memberi bantuan pada penulis terus mendapat keberkahan serta kemudahan dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Penulis percaya jika apa yang kita tanam bakal kita tuai jikalau sudah waktunya. Besar harapan penulis semoga skripsi ini bisa berguna buat penulis sendiri, pembaca serta pihak lain yang memerlukannya.

Indralaya, 2024



Sindi Duwi

NIM: 02011181823480

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTO DAN PEMBAHASAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
1. Secara Teoritis	10
2. Secara Praktis.....	10
E. Kerangka Teori	11
1. Teori Perlindungan Hukum	11
2. Teori Perjanjian	13
F. Metode Penelitian.....	15
1. Jenis Penelitian	15
2. Pendekatan Penelitian	15
3. Sumber Bahan Hukum	15
4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	17
5. Analisis Bahan Hukum	17
6. Penarikan Kesimpulan	17

BAB II TENAGA KERJA, PERLINDUNGAN HUKUM DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

A. Tinjauan Tentang Tenaga Kerja 20

 1. Pengertian Tenaga Kerja 20

 2. Jenis-Jenis Tenaga Kerja 22

 3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja 24

B. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja 27

 1. Pengertian Perlindungan Hukum 27

 2. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja 34

 3. Tujuan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja 38

 4. Prinsip Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja 40

C. Tinjauan Tentang Pemutusan Hubungan Kerja 42

 1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja 42

 2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja 51

 3. Perspektif Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja 53

 4. Bentuk-Bentuk Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Tenaga Kerja 55

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja 63

B. Upaya Hukum Yang Dapat Di Lakukan Oleh Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Terpenuhinya Hak-Hak Tenaga Kerja Oleh Perusahaan 69

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan 87

B. Rekomendasi 87

DAFTAR PUSTAKA 89

LAMPIRAN 96

ABSTRAK

Perlindungan harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak-hak pekerja dalam lingkup hukum ketenagakerjaan diatur secara tegas didalam uu ketenagakerjaan, begitu pula terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). 1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. 2. Bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat tidak terpenuhinya hak-hak pekerja oleh perusahaan. Tujuan skripsi ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Metode penelitian dalam skripsi ini adalah normatif, dengan penelitian pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus, serta menggunakan sumber bahan hukum primer, skunder dan tersier. Hasil dari penelitian ditemukan bahwa: 1. Perlindungan hukum preventif dalam penelitian ini untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja serta perlindungan hukum represif, perlindungan akhir yang berupa sanksi administrasi, sanksi perdata, sanksi pidana, jika telah terjadinya pemutusan hubungan kerja. 2. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja jika hak-hak pekerja tidak diberikan oleh perusahaan, maka dapat dilakukan perundingan bipartit dan tripartit.

Kata kunci : Tenaga Kerja, Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,



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



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 protection of human dignity and recognition of workers' rights within the scope of labor law is strictly regulated in the labor law, as is the case for workers who experience termination of employment (*PHK*). The problems of this study are: 1. What kind of legal protection is given as the rights of workers who experience termination of employment?; and 2. What legal remedies can be taken by workers who experience termination of employment by their company that does not fulfill their workers' rights? The objective of this study is to disclose and to analyze the rights of the workers who experience termination of employment. The method of this study is a normative method. The approaches of the study used are statutory and case approaches. The sources of legal materials used are primary, secondary, and tertiary sources. The results of the study reveal that: 1. The preventive legal protection in this study is used to prevent termination of employment. Whereas the repressive legal protection is final protection in the form of administrative sanctions, civil sanctions, or criminal sanctions, imposed if termination of employment has occurred; and 2. The legal remedies that can be taken by the workers if the workers' rights are not granted by the company are carrying out bipartite and tripartite negotiations.

Keywords: *Labor, Legal Protection, Termination of Employment Relations*

Main Advisor,


Dr. Iza Rumesten Rs, S.H.,M.H.Hum
NIP.198109272008012013

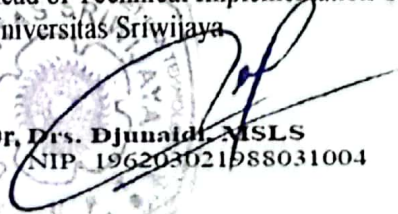
Assistant Advisor,


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

**Approved by,
Head of the Department of State Administrative Law**


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

Head of Technical Implementation Unit for Language
Universitas Sriwijaya


Dr. Drs. Djunaedi MSLS
NIP. 196203021988031004

MJ/05 24

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap warga negara di jamin oleh negara terkait pekerjaan serta penghidupan sebagaimana di tuangkan Pasal 27 Ayat (1) dan (2) UUD 1945: (1) Tiap warga negara memiliki kedudukan serupa di hukum serta pemerintahan, serta mempunyai tanggung jawab yang sama untuk menjunjung tinggi lembaga-lembaga tersebut. (2) Tiap warga negara berhak memperoleh pekerjaan serta penghidupan sepadan dengan kemanusiaan. Pasal 28D Ayat (1) dan (2): (1) Tiap orang berhak atas persamaan di hadapan hukum serta berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, beserta kepastian hukum yang adil. (2) Tiap orang mempunyai hak atas pekerjaan beserta memperoleh imbalan beserta perlakuan yang adil serta layak pada kemitraan kerja¹. Sehingga berhak ialah kemampuan buat menggunakan hak yang sudah dikasih kepada diri sendiri. Ungkapan berhak atas pekerjaan memperlihatkan asumsi jika semua warga negara berhak atas upah layak beserta kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan tanpa harus mencari pekerjaan.

UU No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan Pasal 4 huruf a serta b yang mengatakan: ²

Pasal 4

¹Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 27 Ayat (1-2) dan Pasal 28D. Ayat (1-2).

²Indonesia, Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor. 4279. Pasal.4.

(a) Pemberdayaan serta pendayagunaan tenaga kerja adalah upaya terkoordinasi untuk memberikan pekerja Indonesia akses terhadap berbagai pilihan pekerjaan. Lewat pemberdayaan serta pendayagunaan tersebut diharap tenaga kerja Indonesia bisa berpartisipasi secara optimal pada pembangunan nasional dengan tetap menjaga nilai-nilai kemanusiaan.

(b) Kesempatan kerja yang setara mesti diusahakan di semua wilayah NKRI selaku pasar tenaga kerja tunggal, sehingga seluruh pekerja Indonesia mempunyai kesempatan yang sama buat memperoleh pekerjaan berdasarkan keterampilan, minat, serta kemampuannya. Demikian pula, untuk memenuhi permintaan di seluruh industri dan wilayah geografis, distribusi tenaga kerja yang adil harus diupayakan.

Kemudian di pertegas kembali pada Pasal 5 mengatakan jika semua orang mempunyai kesempatan pekerjaan hak beserta kewajibannya adil. Pasal 5 mengatakan Seluruh pekerja, tanpa memandang jenis kelamin, suku, ras, agama, atau aliran politiknya, mempunyai hak serta kesempatan serupa buat mendapatkan pekerjaan serta penghidupan layak, dengan memperhatikan minat serta kemampuannya. Hal ini termasuk memperlakukan individu penyandang disabilitas secara setara.

Berbicara tentang ketenagakerjaan dalam perkembangannya, maka pelaksanaannya diperlukan buat menegakkan hak-hak dasar serta perlindungan buat buruh serta pekerja, beserta dapat menumbuhkan lingkungan yang mendukung

tumbuhnya dunia usaha.³ Pasal 21 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No: Kep -150/Men/2000 mengenai Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja serta Penetapan Uang Pesangon, Imbalan Masa Kerja, serta Santunan Kerugian Perusahaan menguraikan hak-hak tersebut dan kewajiban yang berlaku bagi perusahaan pada saat pemutusan hubungan kerja ataupun yang dikenal PHK. Yang mengatakan:⁴ Pasal 21: Jika Panitia Daerah ataupun Pusat mengizinkan PHK, pemberi kerja juga bisa diwajibkan buat membagikan uang pesangon, uang jasa, ataupun kompensasi lainnya pada pekerja yang terkena dampak.

Manusia adalah makhluk yang pada zaman moderen ini memiliki sangat banyak kebutuhan. Ketika manusia pertama kali berevolusi, kebutuhan mereka bersifat insidental, atau kebutuhan yang harus segera dipenuhi karena kebutuhan tersebut penting untuk kelangsungan hidup mereka. Masyarakat sejak dahulu harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasarnya karena membutuhkan berbagai macam hal, seperti barang mewah, pangan, papan, dan sandang. Dimulai dengan pekerjaan wiraswasta, seperti mengelola perusahaan, keuangan, dan tanggung jawab sendiri, dan berlanjut ke pekerjaan kolaboratif, seperti berkolaborasi dengan orang lain dalam proyek atau tugas yang mengharuskan mereka untuk tunduk dan patuh pada atasan yang memberikan tugas kepada mereka.⁵

³Suci flambonita, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan*, di Bidang Ketenagakerjaan di muat pada jurnal Simbur Cahaya Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Volume 24, Nomor.1, 2013, hlm 4400.

⁴Indonesia, Republik Indonesia, 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.

⁵Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010, hlm. 1.

UU No. 35 Tahun 2021 Peraturan Pemerintah Pasal 1 yang di maksud dengan:

1. Hubungan Kerja yakni kontrak yang menentukan ketentuan kerja, gaji, serta perintah antara pemberi kerja serta pekerja;
2. Tenaga kerja ialah orang bekerja serta dibayar tunai ataupun imbalan pada bentuk lain.

UU No. 35 Tahun 2021 Peraturan Pemerintah Pasal 2 Ayat (1-4)

Menyebutkan:

1. Hubungan kerja timbul sebab terdapat kontrak kerja antara pemberi kerja serta pekerja.
2. Perjanjian kerja dinyatakan secara lisan ataupun tertulis.
3. Perjanjian kerja tertulis dilakukan serupa ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Perjanjian kerja ditandatangani buat jangka waktu yang telah ditentukan ataupun selamanya.⁶

Suhartoyo, Upah pegang peranan sangatlah penting serta sebuah ciri khas dari hubungan kerja antara tenaga kerja dan perusahaan, bahkan dapat di katakan atau di artikan upah ialah tujuan utama tenaga kerja melaksanakan pekerjaan kepada orang ataupun badan hukum lain dan/atau tenaga kerja lainnya.⁷

⁶Indonesia, *Undang-Undang Nomor.35 Tahun 2021 Peraturan Pemerintah tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK*, Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor. 45, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor.6647, Pasa 1 dan Pasal 2 Ayat (1-4).

⁷Suhartoyo, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Administrative Law and Governance Journal, Vol.2, No.2, 2019, hlm. 3.

Isu hukum mengenai kasus PHK, berikut ini ialah salah satu situasi yang bisa terjadi dalam hubungan kerja:

Kasus: Seorang tenaga kerja bekerja di sebuah perusahaan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tiba-tiba tanpa alasan yang jelas. Perusahaan memberhentikan atau mengakhiri hubungan kerja kepada tenaga kerja oleh perusahaan tersebut tanpa memberikan surat peringatan atau kompensasi dan/atau pemberitahuan sebelumnya.

Adapun UU yang mengatur tentang kasus diatas antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023: Pasal 151 hingga Pasal 156 dari UU ini mengatur Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pasal-pasal ini menyebutkan bahwa PHK harus di lakukan berdasarkan alasan yang jelas dan bukan merupakan tindakan semena-mena. Pengusaha diwajibkan memberikan pemberitahuan tertulis pada karyawan sebelum melaksanakan PHK, serta memberikan kompensasi atau tunjangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. UU No 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: UU ini mengatur prosedur penyelesaian perselisihan antara tenaga kerja serta perusahaan. Jika terjadi sengketa terkait PHK, tenaga kerja bisa ajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial buat memperoleh perlindungan hukum.

Kasus PHK memiliki faktor-faktor yang berbeda dan memerlukan penilaian secara individu. Oleh karena itu, jika menghadapi situasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau membutuhkan informasi yang lebih spesifik, atau

membaca undang-undang yang berlaku secara menyeluruh untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik dan rujukan yang akurat.

Di Indonesia, permasalahan hukum terkait ketenagakerjaan masih banyak terjadi. Salah satunya ialah PHK. Ketika terjadi PHK, pemberi kerja tidak membagikan hak yang semestinya dipunyai pekerja ataupun tidak memenuhi hak tersebut.⁸

Perlindungan yang dilakukan terhadap tenaga kerja di tujukan untuk terpenuhinya hak para tenaga kerja serta perlakuan tanpa adanya suatu diskriminasi. Mengevaluasi risiko dan kewajiban yang harus ditanggung pekerja dalam rangka memberi perlindungan hukum pada pekerja merupakan hal yang perlu dilakukan. Pengakuan atas prestasi kerja bagi pekerja secara tidak langsung memberikan perlindungan hukum. Dengan memantau perubahan kemajuan dunia usaha, perihal ini bertujuan buat menciptakan kesejahteraan karyawan serta keluarganya. Tanpa adanya tekanan dari luar, perlindungan kerja ini berupaya menjaga keutuhan sistem hubungan kerja. Oleh sebab itu, perusahaan mesti melakukan ketentuan terkait perlindungan serupa perpu yang berlaku.

Ketentuan UU No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan ialah perlindungan tenaga kerja maupun perusahaan mengenai hak serta kewajiban setiap pihak. Perlindungan tenaga kerja di atur dalam UU No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan Pasal 67 - Pasal 102 liputi perlindungan tenaga kerja menyandang

⁸Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure, Kajian Ilmiah Hukum, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Vol.3 No.1, 2018, hlm. 111.

cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan, serta kesehatan kerja, pengupahan beserta kesejahteraan.⁹

Hak-hak tenaga kerja akibat PHK pada Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/200 ialah:

1. Uang pesangon

Ialah selaku sejumlah uang yang wajib dikasih pemberi kerja pada pekerja pada saat PHK.

2. Uang penghargaan masa kerja

Saat keadaan seperti ini, perusahaan harus membayar karyawannya dengan upah yang sepadan dengan masa kerja mereka, ditambah uang imbalan.

3. Ganti rugi

Dalam hal ini, uang ialah upah yang diterima pekerja dari perusahaan sebagai imbalan atas kerugian yang dideritanya akibat pemutusan hubungan kerja (PHK). Khususnya, membayar istirahat umum, istirahat panjang, biaya transportasi ke lokasi pekerja dipekerjakan, fasilitas kesehatan, fasilitas perumahan, serta lainnya.¹⁰

Kewajiban yang di miliki tenaga kerja Ketentun Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 104 Ayat (1), salah satunya ialah membayar denda dan ganti

⁹Suci Flambonita, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaan*, Vol.24, Universitas Sriwijaya, Palembang: Simbur Cahaya, 2017, hlm.14.

¹⁰Cristoforus Valentino Alexander Putra, *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*, Kertha Patrika, Vol. 39, 2017, hlm. 63.

rugi. Karyawan wajib menanggung risiko yang terkait dengan tindakannya jika mereka menjalankan tugasnya dengan ceroboh atau dengan niat jahat, hingga mengakibatkan kerugian, kerusakan, ataupun kejadian lain yang tidak menguntungkan bagi bisnis.¹¹

Dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 Perlindungan hukum di jelaskan, jika tiap orang berhak buat bekerja serta diperlakukan secara adil serta pantas dalam hubungan kerja, beserta berhak menerima imbalan. Pemutusan hubungan kerja (PHK) menandakan dimulainya hilangnya penghidupan pekerja karena kehilangan penghasilan dan pekerjaannya.¹²

Ada sebagian objek yang jadi perlindungan hukum buat tenaga kerja ialah:¹³

1. Pertahanan hak di hubungan kerja.
2. Pembelaan terhadap hak dasar pekerja buat melakukan perundingan bersama serta melakukan pemogokan.
3. Terpeliharanya kesehatan serta keselamatan di tempat kerja.
4. Perlindungan khusus buat perempuan, anak serta pekerja penyandang disabilitas.
5. Perlindungan upah, kesejahteraan, serta jaminan sosial bagi pekerja.
6. Pembelaan kebebasan untuk mengakhiri hubungan kerja.

¹¹Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Bab XI, Pasal 104 Ayat (1).

¹²Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 175.

¹³Muhammad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: 2020, hlm. 91.

Dalam ketentuan UUD NRI Tahun 1945, tujuan dari bangsa Indonesia yaitu memajukan kesejahteraan umum, cerdasakan masyarakat, menjaga segenap bangsa Indonesia beserta seluruh tumpah darahnya, beserta mewujudkan tatanan dunia yang berlandaskan keadilan sosial, kemerdekaan, dan perdamaian abadi. Semua warga negara dijamin haknya atas pekerjaan serta penghidupan layak berdasarkan ketentuan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945. UU No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan dibikin pemerintah selaku upaya untuk melaksanakan pasal tersebut.¹⁴

Pasal 1 angka 16 UU No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan di jelaskan terkait hubungan industrial yakni sebuah sistem interaksi para pelaku produksi barang serta jasa, termasuk dunia usaha, serikat pekerja, serta pemerintah, berdasarkan prinsip Pancasila, UUD NRI Tahun 1945.¹⁵

B. Rumusan Masalah

Bersumber pada pemaparan tersebut, penulis tertarik buat meneliti dalam suatu karya ilmiah yakni:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimana upaya hukum yang dapat di lakukan oleh pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat tidak terpenuhinya hak-hak pekerja oleh perusahaan?

¹⁴Shinta Kumala Sari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Surakarta: CV.Shofa Marwah, 2011, hlm. 1.

¹⁵Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 Angka 16.

C. Tujuan Penelitian

Bersumber dari permasalahan tersebut, adapun tujuan yang hendak di capai pada sebuah karya ilmiah ialah:

1. Guna ketahui serta analisis perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang alami pemutusan hubungan kerja.
2. Guna ketahui dan menganalisis upaya hukum yang bisa di lakukan tenaga kerja yang alami pemutusan hubungan kerja akibat tidak di penuhi hak-hak pekerja oleh perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini di harapkan agar ada manfaat bisa di ambil dari penelitian ini. Manfaat penelitian meliputi manfaat teoritis serta praktis, yakni:

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini ialah sarana serta wadah buat penulis guna kumpulkan data dalam penyusunan skripsi buat lengkapi gelar sarjana di bagian hukum universitas sriwijaya.
- b. Penelitian ini di harapkan bisa membagikan sumbangan ilmu pengetahuan serta pemahaman di bidang ilmu hukum secara umum khususnya masalah terkait pemutusan hubungan kerja.
- c. Penelitian ini di harapkan supaya penulis bisa mendalami teori-teori yang sudah didapat semasa belajar di bangku kuliah.

2. Secara Praktis

- a. Penulisan skripsi ini di harapkan kedepannya tingkatkan kemampuan penulis di bidang hukum selaku bekal buat terjun ke dunia kerja di

bidang penegakan hukum ataupun praktisi hukum buat tegakkan hukum di negeri ini.

- b. Penelitian diharap bisa menambah pengetahuan agar dapat menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan hukum khususnya mengenai pemutusan hubungan kerja.
- c. Penelitian ini di harapkan dapat membagikan masukan buat pemerintah supaya lebih tegas ambil kebijakan hingga perusahaan tidak langgar hak-hak tenaga kerja.

E. Kerangka Teori

Kerangka teori ialah konsep selaku kerangka acuan pokok hingga jadi landasan buat identifikasi pada kejadian sosial yang diduga relevan oleh peneliti.¹⁶

Adapula kerangka teori yang di pakai buat penelitian ini ialah:

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum ialah pembelaan kehormatan serta martabat, beserta penerimaan HAM yang dianut oleh subjek hukum berlandaskan ketetapan hukum, bebas dari penafsiran sewenang-wenang, dan dipahami selaku kumpulan peraturan atau aturan yang memberikan perlindungan terhadap kerugian tertentu. Bagi nasabah, hal ini menunjukkan bahwa peraturan perundang-undangan lindungi hak mereka dari keadaan-keadaan yang menghambat realisasinya.¹⁷

¹⁶Soerjono Soekamto, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: UII Press, 2010, hlm. 125.

¹⁷Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987, hlm. 25.

Philipus M. Hadjon, Bentuk perlindungan hukum sarana perlindungan hukum terdapat 2 macam, ialah:

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Subyek hukum diberi kesempatan buat menyuarakan keberatan ataupun pendapat sebelum diambil keputusan pemerintah dalam upaya pengamanan hukum preventif ini. Mencegah terjadinya perselisihan adalah tujuannya. Perlindungan warga negara dari tindakan pemerintah yang melanggar hak kebebasan berkehendak mereka dapat ditingkatkan dengan adanya perlindungan hukum preventif, yang memaksa pemerintah buat berhati-hati ketika ambil keputusan yang sensitif secara politik. Perlindungan hukum preventif tidak tunduk pada peraturan tertentu di Indonesia.¹⁸

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Tujuan perlindungan hukum represif ialah buat selesaikan perselisihan. Perlindungan hukum jenis ini mencakup perkara yang ditangani oleh Pengadilan Negeri serta Pengadilan Tata Usaha Negara di Indonesia. Sesuai dengan sejarah Barat, konsep yang berkaitan dengan pengakuan serta perlindungan HAM pada awalnya terfokus pada penerapan pembatasan dan penggambaran tanggung jawab masyarakat dan pemerintah. Artinya asas perlindungan hukum pada tindakan pemerintah didasarkan serta bersumber dari pengertian tersebut. Gagasan tentang supremasi hukum merupakan prinsip kedua dasari pembelaan hukum atas tindakan pemerintah. Tujuan negara

¹⁸*Ibid.* hlm. 20.

hukum dapat dihubungkan dengan pengakuan serta pembelaan HAM, yang keduanya mempunyai peran besar dalam masyarakat.¹⁹

Teori perlindungan hukum ini di gunakan dalam penelitian yang terkait perlindungan hukum bagi hak tenaga kerja yang terdampak PHK. Hak pengupahan pada hukum ketenagakerjaan khususnya berlandaskan UU No.13 Tahun 2003 agar tercapainya keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, serta kedamaian.

2. Teori Perjanjian

Pasal 50 UU Ketenagakerjaan mensyaratkan jika hubungan kerja terjalin sebab ada perjanjian kerja antara perusahaan serta pekerja. Sehingga perjanjian kerja ialah sumber dari hubungan hukum ketenagakerjaan antara Perusahaan serta pekerja yang di tuangkan ke bentuk kontrak kesepakatan terkait hak serta kewajiban yang berdasarkan pada perjanjian.

Perjanjian ialah kesepakatan dari istilah (*overeenkomst*) pada Bahasa Belanda ataupun (*agreement*) pada Bahasa Inggris. Menurut teori klasik, perjanjian ialah sebuah perbuatan hukum berisi 2 di dasarkan kata sepakat buat timbulkan akibat hukum, perjanjian memiliki cakupan lebih sempit dari hukum perikatan.²⁰

Dalam UU Peraturan Pemerintah Pasal 1 Ayat (9) Perjanjian Kerja adalah kontrak yang menguraikan ketentuan kerja, hak, serta tanggung jawab bagi pemberi kerja serta pekerja. Ayat (10) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

¹⁹Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014, hlm.162.

²⁰Munir Fuady, *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*, Bandung: Pt. Citra Aditya Bakti, 2021, hlm. 17,

atau PKWT ialah perjanjian pekerja serta pemberi kerja buat memulai hubungan kerja buat jangka waktu khusus ataupun buat jenis pekerjaan tertentu. Ayat (11) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang yakni perjanjian yang memuat hubungan kerja jangka panjang antara pekerja serta pemberi kerja. Ayat (13) Perjanjian yang dihasilkan dari perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh terdaftar dinas ketenagakerjaan dengan suatu perusahaan, ataupun sebagian perusahaan, ataupun perkumpulan perusahaan, berisi syarat-syarat kerja beserta hak serta tanggung jawab masing-masing pihak.²¹

Lalu Husni mengatakan jika perjanjian kerja ialah sebuah perjanjian dimana kedua belah pihak berkomitmen terhadap pekerja yang bekerja buat mendapatkan upah dan pemberi kerja menyatakan bahwa mereka sanggup mempekerjakan pekerja tersebut dengan membayar upah.²²

Selanjutnya untuk membuat suatu perjanjian maka mesti penuhi syarat sahnya perjanjian. Di atur Pasal 1320 KUH-Perdata mengatur jika buat sahnya sebuah perjanjian di perlukan 4 syarat ialah:²³

- a. Terdapat kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kecakapan buat melaksanakan perbuatan hukum;
- c. Sebuah objek tertentu;
- d. Adanya kausa halal.

²¹Indonesia, *Undang-Undang Peraturan Pemerintah*, Pasal 1 Ayat (9-11),(13).

²²Lalu Husni, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000, hlm.51.

²³[https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/#:~:text=Pasal%201320%20ayat%20\(4\)%20KUH,kesusilaan%20baik%20atau%20keterlibatan%20umum%E2%80%9D](https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/#:~:text=Pasal%201320%20ayat%20(4)%20KUH,kesusilaan%20baik%20atau%20keterlibatan%20umum%E2%80%9D), di akses pada tanggal 7 agustus 2023.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian dipakai yaitu penelitian normatif. Penelitian hukum normatif diartikan selaku penelitian yang dilaksanakan melalui pemeriksaan data sekunder atau bahan pustaka dengan tujuan buat menguji sebuah norma ataupun ketentuan yang berlaku. Peneliti normatif sering disebut sebagai peneliti doktrinal atau peneliti perpustakaan karena pekerjaannya berfokus pada bahan-bahan yang terdapat di perpustakaan.²⁴

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan, literatur, pendapat di keluarkan para ahli. Pendekatan penelitian selanjutnya bisa di lakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Pendekatan perundang-undangan

Pendekatan dilakukan ialah dengan menelaah undang-undang serta regulasi terkait isu hukum yang di tangani.²⁵

b. Pendekatan kasus

Pendekatan kasus pada penelitian normatif bermaksud buat pelajari norma ataupun kaidah di lakukan pada praktik hukum.

3. Sumber Bahan Hukum

²⁴Irwansyah, *Penelitian Hukum Pilihan Metode dan Praktik Penulisan Artikel*, Yogyakarta: 2020, hlm.42.

²⁵Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Depok: PT Raja Grafindo, 2016, hlm. 164.

Penulis melaksanakan penelitian memakai jenis data ialah: bahan hukum primer, hukum skunder serta hukum tersier sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum Primer yaitu bahan hukum utama pada penelitian normatif berbentuk peraturan perundang-undangan di gunakan, yaitu:

- 1) UUD NRI Tahun 1945;
- 2) UU No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan;
- 3) UU No 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 4) Kitab UU Hukum Perdata;
- 5) UU Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- 6) UU No. 6 Tahun 2023 mengenai Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 terkait Cipta Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder ialah buku-buku hukum meliputi skripsi, tesis, serta di sertai hukum serta jurnal hukum. Buku teks, pembicaraan maupun sebagian permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, serta di sertai hukum, kamus hukum, jurnal serta

komentar putusan hakim menjadi hal yang paling utama dalam bahan hukum sekunder.²⁶

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yakni sumber hukum membantu membagikan pedoman beserta justifikasi terhadap sumber hukum primer serta sekunder, termasuk ensiklopedia, kamus hukum, serta KBBI.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan data penelitian ini dikenakan yakni penulisan yang di gunakan pada studi kepustakaan memakai data sekunder ialah data diperoleh dengan telusuri bahan-bahan hukum seperti bahan hukum primer, hukum sekunder serta hukum tersier.

5. Analisis Bahan Hukum

Penelitian ini di analisis memakai metode analisis deskriptif kualitatif, ialah melalui pemberian uraian terhadap bahan hukum yang diperoleh kemudian disusun secara metodelis. Penulis bisa pahami permasalahan yang diteliti karena bahan hukum yang didapat dari temuan penelitian disajikan dengan tepat.²⁷

6. Penarikan Kesimpulan

²⁶Petter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*, cet 6, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010, hlm.93.

²⁷Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm.105.

Penarikan kesimpulan di lakukan secara deduktif ialah khusus mengambil kesimpulan dari pemahaman umum yang lebih terfokus. Penelitian menghasilkan pengertian umum yang selanjutnya dikaitkan dengan permasalahan sehingga diperoleh kesimpulan yang lebih rinci yang menjawab permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul Khakim. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, edisi revisi, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- . 2009. *Dasar –Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- . 2010. *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- . 2014. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Agus Midah., 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Aloysius Uwiyono, dkk. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Amirudin dan Zainal Asikin. 2016. *Pengantar Metode Penelitian Hukum Edisi Revisi*, PT Raja Grafindo.
- Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara.
- Asri Wijayanti. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- . 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Dumairy. 1996, *Perekonomian Indonesia*, Cet. Ke 5, Jakarta: Erlangga.

- Eko Wahyudi,dkk. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- F.X. Djumialdji. 2008. *Perjanjian Kerja*, edisi revisi, Jakarta: Sinar Grafika.
- Iman Soepomo. 1982. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan
- . 2016. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan.
- Irwansya. 2020. *Penelitian Hukum Pilihan Metode dan Praktik Penulisan Artikel*, Yogyakarta, Mirra Buana Media.
- Koko Kosidin. 1999. *Perjanjian Kerja Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Lalu Husni. 2000. *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- . 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*. Mataram: PT Rajagrafindo Persada.
- . 2007 *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- . 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11, Jakarta: PT. RajaGrafindo.
- Munir Fuady. 2021. *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis*, Bandung, Pt. Citra Aditya Bakti.
- Mutiara S. Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indah.
- Petter Mahmud Marzuki. 2010. *Penelitian Hukum* cet 6, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.

- Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu.
- , 1989. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu.
- R.Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Pustaka Setia.
- Ridwan Halim. 1985. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Salim HS,et.al. 2006. *Perancangan kontrak dan Memorandum of Understanding*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Satjipto Rahardjo. 2000. *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti Ke-v.
- Sendjun Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sendjun H. Manulang. 2010, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta:PT. Rhineka Cipta.
- Sendjun H. Manulang. 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Citra.
- Soerjono Soekanto. 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Ui Press.
- , 2010. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: UII Press.
- Suwatno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi public dan bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Zaeni, Asyhadie. 2008. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial TenagaKerja Di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainudin Ali. 2009. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.

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

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.15A/Men/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemerantaraan.

Indonesia, Undang-Undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor.6, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor. 4356.

Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2022 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor.238, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor.6841.

Indonesia, Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor. 4279.

Jurnal

A Setiawan., *Aspek Perizinan Usaha Mikro Bidang Warung Makan Pasca Berlakunya UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal Ilmu Hukum 8 No.1, 2022.

Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan-Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: Materi Hukum Ketenagakerjaan Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Jakarta, 2016-2018.

Cristoforus Valentino Alexander Putra, *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*, Kertha Patrika, Vol. 39, 2017.

- Erica Gita Mogi., *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Lex Administratum, Vol. V/No. 2/Mar-Apr/2017.
- Fitri hidayat, *perlindungan hukum unsur esensial dalam suatu Negara hukum*, <http://fitrihidayat-ub.blogspot.com/2013/07/perlindungan-hukum-unsur-esensial-dalam.html>, di akses tanggal 18 september 2018.
- Haikal Narendra Sudjudiman, Fatma Ulfatun Najicha, *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) di Indonesia dan Singapura*, Studi Perbandingan Hukum Indonesia dan Hukum Singapura, UIRLawReview, Volume 4 Issue 2, 2020.
- I Gede Jiyestha Rika Putra, I Ketut Markeling, dan I Made Dedy Priyanto, 2013, *Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pekerja Melakukan Pelanggaran Perjanjian Kerja Di Koperasi Samuan Amertha Denpasar*, Kerta Semaya, Vol.01, No.06, Juli 2013.
- Karina Hatane, Saartje Sarah Alfons dan Merlien Irene Mutitaputty., *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja di Masa Pandemi Covid-19*, Tatcho Jurnal Ilmu Hukum, Volume 1 Nomor 3, 2021.
- Muchsin. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta Universitas Sebelas Maret. 2003.
- Muhammad Sadi Is dan Sobandi., *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, 2020.
- Rahayu, *Pengangkutan Orang*, Peraturan Pemerintah RI, No. 2 Tahun 2002 *tentang tata cara perlindungan korban dan saksi dalam pelanggaran hak asasi manusia yang berat*, 2009.

- Riris Ardhanariswari, *Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Perempuan Indonesia Dalam Perspektif Perkembangan Sistem Hukum Indonesia Abad 21*, Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum jilid XXXIII No.1 April 2009.
- Rohendra Fathammubina, Rani Apriani., *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure, Kajian Ilmiah Hukum, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Vol.3 No.1, 2018.
- Setiono. *Rule of Law Supremasi Hukum*. Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. 2004.
- Shinta Kumala Sari., *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Surakarta, CV.Shofa Marwah, 2011.
- Solechan , Putri, Ayu Ratna Sari, Sonhaji., *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Effisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaa di Semarang*, Ponegoro Law Review, Vol.5 No.2, 2016.
- Subijanto., *Peran Negara dalam Hubungan tenaga kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, vol.17 No.6, 2011.
- Suci flambonita, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan*, di Bidang Ketenagakerjaan di muat pada jurnal Simbur Cahaya Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Volume 24,Nomor.1,2013.
- Suci Flambonita., *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan di Bidang Ketenagakerjaaan*, Vol.24, Universiras Sriwijaya, Simbur Cahaya, 2017.
- Suhartoyo., *Perlindungan Hukum Bagi Buruh dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*, Administrative Law and Governance Journal, Vol.2, No.2, 2019.

Vykel H. Tering., *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja*, Lex Privatum, Vol.II/No.1 jan-mar 2014.

Wijono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung: Sumbang Bandung, 1983, hlm.20.

Yamitema T.J. Laoly, Tesis: *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh*.

Sumber Lainnya

Harian Tempo, <https://bisnis.tempo.co/read/1334437/marak-phk-akibat-corona-jokowidiusulkan-atur-asuransi-pesangon/full&view=ok>, diakses pada tanggal 5 Maret 2022.

[https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/#:~:text=Pasal%201320%20ayat%20\(4\)%20KUH,kesusilaan%20baik%20atau%20ketertiban%20umum%E2%80%9D](https://pn-bandaaceh.go.id/pembatasan-asas-freedom-of-contract-dalam-perjanjian-komersial/#:~:text=Pasal%201320%20ayat%20(4)%20KUH,kesusilaan%20baik%20atau%20ketertiban%20umum%E2%80%9D).

<https://www.uta45jakarta.ac.id/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-era-pandemi-perspektif-hukum-tak-mudah-perusahaan-lakukan-phk/>

LAMPIRAN