

## Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Akibat PHK

\*Fharidhatul Whasimah, Yahman, W. Danang Widoyoko

Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

### ABSTRAK

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam proses usaha. Dalam hubungan industrial, hubungan pekerja-pengusaha posisi pekerja selalu subordinatif dengan pengusaha. Hal ini merupakan kesejatan akibat tidak seimbangnya kekuasaan ekonomi (yang pada akhirnya menimbulkan ketidakseimbangan kekuasaan politik) yang melekat pada pekerja dan pada majikan/pengusaha. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Tesis yang berjudul "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja" ini menguraikan tentang masalah ketenagakerjaan yang muncul akibat PHK.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, PHK

### ABSTRACT

Labor is one of essential elements of the business process. In industrial relationships, worker relationships with entrepreneurs, working positions always subordinate to entrepreneurs. It is the genuineness of the unbalancing of economic power (which in time imposes a political imbalance of power) to workers and to employers. Given the position of worker inferior to their employers, it is necessary for government interference to provide legal protection. Legal protection is necessary in view of his weak position. The thesis entitled "The protection of labor laws resulting from dissolution of employment" described the employment issues that arose from unemployment.

Keywords: Legal Protection, Labor, Unemployment.

### PENDAHULUAN

Dalam rangka mengejar pertumbuhan ekonomi, salah satunya melalui industrialisasi, membawa akibat meletakkan posisi pemilik modal sebagai pelopor dan basis pendukung bagi keberhasilan pembangunan Nasional, sebaliknya menempatkan pekerja pada posisi pemancing sektor penarik investasi sehingga nilai pekerja Indonesia lebih rendah daripada nilai pekerja luar negeri.

Jumlah tenaga kerja yang tersedia di Indonesia tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Jumlah tenaga

kerja jauh lebih banyak daripada jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Terlebih lagi dari sebagian besar tenaga kerja yang tersedia adalah yang berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan sama sekali. Mereka kebanyakan adalah *unskillabour*, sehingga posisi tawar mereka adalah rendah.

Kadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Buruh dipandang sebagai obyek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang

berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.

Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah minimum provinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dari pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan-perusahaan lain yang sejenis.

Secara sosiologis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada itu, pekerja terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu :

*“Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.*

Pengaturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia sering kali menjadi sebuah problematik dalam dunia ketenagakerjaan. Persoalan kebijakan pemerintah yang selalu dituntut untuk kemudian dapat

memberikan keadilan dan kesejahteraan kepada para pekerja adalah persoalan utama.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah permasalahan yang sering terjadi di Indonesia, PHK sering kali menimbulkan keresahan khususnya bagi para pekerja karena hal ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

Seperti yang telah disebutkan diatas, dalam hubungan pekerja-pengusaha posisi buruh selalu subordinatif dengan pengusaha. Hal ini merupakan kesejatian akibat tidak seimbangannya kekuasaan ekonomi (yang pada akhirnya menimbulkan ketidakseimbangan kekuasaan politik) yang melekat pada pekerja dan pada majikan/pengusaha.

Konsekuensi dari hubungan subordinatif tersebut adalah diperlukannya suatu faktor untuk menyeimbangkannya. Walaupun konsep keadilan sangat abstrak, namun cukup diterima secara umum bahwa “adil” tidaklah berarti kesamaan dalam segala tindakan, melainkan proporsional umum bahwa “adil” tidaklah berarti kesamaan dalam segala hal melainkan proporsional tergantung pada kebutuhannya. Demikian pula halnya dengan pekerja dan pengusaha, karena pekerja lebih lemah secara ekonomi yang otomatis mengakibatkan lemahnya posisi tawar menawar dalam bidang kehidupan lainnya, maka justru tidak adil bila terdapat kesamaan perlindungan bagi pekerja dan pengusaha. Yang lemah haruslah dilindungi lebih dan tugas tersebut tentunya terletak pada tangan Negara.

Aturan soal PHK dan konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja dan/ atau dilakukan oleh pengusaha sudah diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan dengan

rinci, namun tetap saja persoalan PHK selalu menjadi perdebatan. Ada pekerja yang menganggap tidak pantas untuk di PHK, ada yang menganggap proses PHK yang dikenakan kepadanya tidak sesuai dengan prosedur, bahkan ada pelaku usaha yang telah melakukan PHK tetapi tidak mau membayar uang pesangon ataupun uang penggantian hak.

Dari sedikit uraian di atas maka dapat ditarik permasalahan yaitu bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja akibat pemutusan hubungan kerja serta penyelesaian sengketa hubungan industrial dalam kasus pemutusan hubungan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Akibat PHK

Dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Hukum ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.

Undang-undang menjadi aturan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan tertinggi di Indonesia. Di bawahnya, baru ada peraturan lain yang dibuat dengan landasan undang-undang. Saat ini, terdapat 4 aturan perundang-undangan terkait perburuhan dan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- b. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran;
- c. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja;
- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Para pihak dalam ketenagakerjaan bukan hanya pekerja dan pengusaha saja, melainkan juga badan-badan lain seperti organisasi pekerja, organisasi pengusaha, dan lembaga-lembaga pemerintah. Antara lain, yaitu :

- a. Buruh/Pekerja
- b. Pengusaha
- c. Organisasi Pekerja/Buruh
- d. Organisasi Pengusaha
- e. Pemerintah/Penguasa

Dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan "Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah."

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

Pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

PHK dalam hukum ketenagakerjaan merupakan upaya terakhir setelah berbagai langkah telah dilakukan namun tidak membawa hasil seperti yang diharapkan. Undang-Undang Ketenagakerjaan mensyaratkan PHK setelah adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan. Lembaga dimaksud adalah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni diluar pengadilan mediator atau konsiliator, sedangkan melalui pengadilan yakni Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Jika pengusaha akan melakukan PHK, maka terlebih dahulu merundingkannya dengan pekerja/serikat pekerja atau dengan pekerja bersangkutan apabila tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh. Apabila dalam perundingan ini tidak mencapai kesepakatan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 151 Ayat (3)). Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga yang berwenang batal demi hukum, kecuali alasan-alasan sebagaimana diatur dalam Pasal 154 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK. Kebenaran status pekerja/buruh pada kedudukannya dalam hubungan kerja perlu dicermati karena terdapat banyak hubungan kerja yang didasarkan pada kontrak kerja yang tidak sah. Kontrak kerja yang dimaksud adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 59 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Alasan yang dipakai untuk menjatuhkan PHK dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan. Alasan PHK itu di dalam prakteknya ada yang mengandung cacat yuridis, dalam arti ada hal-hal yang tidak benar di dalam dasar surat keputusan PHK oleh majikan. Pemutusan hubungan kerja yang tidak layak. Apabila alasan PHK tidak dapat dibenarkan maka akan berakibat PHK itu dapat dibatalkan.

Kemudian kebenaran alasan terjadinya PHK dari pihak pekerja/buruh dibagi menjadi dua, yaitu karena alasan pekerja/buruh mengundurkan diri atau karena adanya alasan mendesak yang

mengakibatkan pekerja tidak dapat melanjutkan hubungan kerjanya. Alasan pekerja mengundurkan diri secara sukarela harus di telusuri kebenarannya. Hal ini untuk melindungi pekerja dari adanya indikasi tekanan/ intimidasi dari majikan.

Alasan PHK dari pihak pengusaha/majikan dibagi menjadi dua, yaitu adanya penutupan perusahaan atau adanya kesalahan pekerja. Penutupan perusahaan karena adanya kerugian yang dialami pengusaha terus-menerus harus dibuktikan kebenarannya. Adanya bukti kerugian harus melalui proses audit dari akuntan publik setidaknya selama dua tahun terakhir berturut-turut. Penutupan perusahaan ini diperluas meliputi penutupan perusahaan karena adanya *force majeure*.

Bilamana terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas:

- a. Upah pokok;
- b. Segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari (Pasal 157 Ayat (2)). Sedangkan untuk upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata perhari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota. Bagi pekerjaan yang tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Apabila pekerja tidak mendapatkan haknya sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 lembaga yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata.

Upaya hukum melalui upaya administratif, penyelesaiannya dapat melalui : upaya bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum. Akan tetapi, apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan maka dapat meminta anjuran ke Dinas Tenaga Kerja setempat.

Di samping itu, upaya hukum secara perdata dapat dilakukan oleh pekerja apabila putusan pengusaha dalam menjatuhkan PHK karena efisiensi tidak dapat dibenarkan. Dalam arti belum dilakukan langkah awal untuk menghindari efisiensi jumlah tenaga kerja. Secara perdata, pekerja dapat mengajukan gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 1365 BW, yaitu "Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut".

Sejak adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yang disahkan pada tanggal 4 Januari 2003 (LN. Tahun 2004, No. 6, TLN. No. 4356), upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akan dilakukan secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau ke Pengadilan Hubungan Industrial.

### **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja**

Seperti yang dimaksud dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya disingkat

UU PPHI. Bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Untuk melindungi kepentingan pekerja/ buruh telah dikeluarkan perangkat perundang-undangan diantaranya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial, serta berbagai aturan pelaksanaannya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, bentuk perselisihan hubungan industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. Perselisihan antar serikat pekerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja sering disebut konflik *latent* dalam hubungan industrial. Dalam beberapa kasus pemutusan hubungan kerja, pengusaha ditengarai berusaha menekan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan biaya-biaya lain-lain sebagai kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Di sisi lain, pekerja sering menuntut kompensasi PHK yang lebih besar, padahal tuntutan tersebut belum tentu sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan ataupun instrument legal formal yang lain.

Mengingat implikasi yang dihasilkannya, pemutusan hubungan kerja diakomodasikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK bukan hanya berdampak secara ekonomis-finansial bagi pekerja dan keluarganya tetapi juga pada aspek sosial, apalagi jika PHK dilakukan secara besar-besaran, sehingga

perlu dilakukan dialog dengan lembaga ketenagakerjaan terkait di internal perusahaan agar proses PHK tidak menyisakan masalah.

PHK secara hukum harus mengikuti mekanisme yang sudah ditentukan dalam peraturan perundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan atau perjanjian kerja bersama. Oleh karena itu, persoalan prosedur PHK memiliki arti penting dengan akibat hukum jika tidak memenuhinya.

Telah banyak usaha yang dilakukan pemerintah untuk mencegah dan mengatasi perselisihan hubungan industrial, tapi sampai ini masih sering terjadi perselisihan, dan ada kecenderungan posisi pekerja/ buruh dalam posisi yang sulit dan dirugikan. Oleh karena itu wajarlah bila terdapat pendapat yang menyatakan bahwa pemerintah cenderung ambivalen dalam menyikapi perlindungan hak-hak pekerja/buruh. Tujuan perlunya campur tangan pihak pemerintah adalah untuk mewujudkan hubungan industrial yang adil dan produktif, melalui peningkatan kualitas tenaga kerja juga perlindungan hak-hak tenaga sebagai manusia yang utuh sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan baik melalui pengadilan maupun di luar pengadilan. Tahapan proses telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penerapan musyawarah untuk mufakat dalam proses penyelesaian perselisihan tercermin dalam Pasal 3 Ayat (1) UU PPHI yang menyebutkan bahwa :

*“Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”.*

Dalam hal ini, kedua belah pihak yang berselisih dibebani untuk melakukan musyawarah terlebih dahulu sebelum melakukan tindakan hukum lainnya. Dengan demikian, mekanisme proses penyelesaian perselisihan hubungan

industrial harus dimulai dengan proses musyawarah, baik dilakukan di dalam perusahaan, maupun di luar perusahaan secara bipartit. Apabila proses ini tidak membuahkan hasil yang memuaskan, maka proses tersebut dilakukan dengan bantuan pihak ketiga di luar pengadilan, baik melalui mediasi, konsiliasi, maupun Arbitrase. Apabila musyawarah tidak menyelesaikan perselisihan, dan kedua belah pihak ingin menyelesaikannya melalui pengadilan, maka sudah tersedia pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, megadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

#### SIMPULAN

Konsep perlindungan hukum terhadap tenaga kerja akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) didasarkan pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang tersebut mengatur ketentuan mengenai alasan-alasan yang diperbolehkan dan alasan yang dilarang dilakukannya suatu pemutusan hubungan kerja. Kemudian juga mengatur tentang prosedur pemutusan hubungan kerja serta hak-hak bagi para pekerja akibat adanya pemutusan hubungan kerja. Ketentuan yang mengatur hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja diatur dalam Pasal 150 jo Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Perlindungan terhadap pekerja/buruh akibat pemutusan hubungan kerja yaitu terdapat pada Pasal 156 Ayat (2), Ayat (3), dan Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berupa uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak yang seharusnya diterima. Adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur upaya hukum yang dapat dilakukan apabila terjadi perselisihan hubungan industrial serta prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemerintah mengupayakan perlindungan hukum preventif untuk mencegah terjadinya

perselisihan, maka dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pemerintah memberikan perlindungan hukum represif yaitu perlindungan yang berupa sanksi yang diberikan apabila sudah terjadi perselisihan atau telah dilakukan suatu pelanggaran terhadap hak-hak para pekerja.buruh.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo, Jakarta, 1993.
- G, Kartasapoetra. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafindo, Jakarta, 1992.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- Sunindhia, Y.W. dan Widiyanti, Ninik. *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 1998.
- Uwiyono, Aloysius, dkk. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Cet II, Depok, 2014.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Ed. 1. Cet. 5, Jakarta, 2018.
- Kitab Undang-undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Rajagukguk, HP. "Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (co-determination)". FH UI. Jakarta, 2000.
- Wijayanti, Asri. "Perlindungan Hukum bagi Buruh yang di PHK di Perusahaan Swasta". *Prespektif Hukum, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Hang Tuah*, vol.2 no. 2. Surabaya, 2002.
- Wijayanti, Asri. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang di-PHK", diakses dari <https://www.akademiasuransi.org/2012/10/perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-di.html>. Pada 20 April 2020.