

**PENERAPAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA TIDAK LULUS MASA PERCOBAAN TERHADAP
PEKERJA / BURUH PASCA BERLAKU UNDANG-UNDANG
CIPTA KERJA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)*



**PROGRAM STUDI HUKUM
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
SUKABUMI
SEPTEMBER 2023**



PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENERAPAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA TIDAK LULUS MASA
PERCOBAAN TERHADAP PEKERJA / BURUH PASCA
BERLAKU UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

NAMA : WISELY

NIM : 20190090040

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Hukum (S.H) saya beserta segala hak dan kewajibannya yang melekat pada gelar tersebut”

Sukabumi, 4 September 2023



Wisely
Penulis

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENERAPAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA TIDAK LULUS MASA
PERCOBAAN TERHADAP PEKERJA / BURUH PASCA
BERLAKU UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

NAMA : WISELY

NIM : 20190090040

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji dan Sidang Skripsi
tanggal 14 september 2023. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi
kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Hukum (S.H)

Sukabumi, 14 september 2023

Pembimbing I

Pembimbing II



Endah Pertiwi, S.H, M.Kn.
NIDN : 0415098002



M. RIDHO SINAGA, S.H, M.H.
NIDN : 0429129602

Ketua Penguji

Ketua Program Studi Hukum



Juaedi Tarigan, S.H., M.M.
NIDN : 0403126302



Nuchraha Alhuda Hasnda, S.H., M.H.
NIDN : 0402048801

Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora

CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H.
NIDN : 0414058705

ABSTRACT

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Dalam PHK kadang muncul perselisihan. Penelitian ini dirumuskan untuk mengetahui bagaimana pengaturan dan penerapan PHK yang dilakukan oleh PT. Glostar Indonesia pasca UUCK. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan hukum yuridis-empiris, hasil penelitian menunjukkan, pertama Bahwa PKWT tidak dapat disyaratkan masa percobaan. Bagi pengusaha yang mengatur masa percobaan mengikuti Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pekerja di-PHK dengan alasan tidak lulus masa percobaan wajib diberitahukan secara patut. Apabila tidak dapat dihindari, PHK wajib dirundingkan. Dalam hal perundingan itu tidak menghasilkan kesepakatan, dapat menempuh mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). kedua bahwa teknis pelaksanaannya masa percobaan dinyatakan lulus atau tidaknya pada bulan ketiga, surat pemberitahuan 7 hari wajib diberikan jika dinyatakan tidak lulus. Bagi pekerja yang menolak dapat membuat surat penolakan. Penerapan bertentangan dengan PKB GSI dimana PHK dilakukan setelah ada penetapan. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, dapat menempuh mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Kata Kunci : PHK, Masa Percobaan, Surat Pemberitahuan

ABSTRAK

Termination of Employment (PHK) is a matter that results in the end of rights and obligations between workers and employers. In layoffs, disputes sometimes arise. This research is formulated to find out how the regulation and application of layoffs carried out by PT Glostar Indonesia after the UUCK. This research is conducted using juridical-empirical law, the results of the research show, first, that PKWT cannot be required to have a probationary period. For employers who regulate the probationary period to follow the Labor Law. Workers are terminated on the grounds that they do not pass the probationary period must be notified properly. If it cannot be avoided, layoffs must be negotiated. In the event that the negotiation does not result in an agreement, the mechanism for Settlement of Industrial Relations Disputes (PPHI) can be used. Second, the technical implementation of the probationary period is declared to have passed or not passed in the third month, a 7-day notice must be given if it is declared not to have passed. Workers who refuse can make a letter of refusal. The implementation contradicts the GSI PKB where layoffs are carried out after there is a determination. In the event that negotiations do not result in an agreement, a mechanism for Settlement of Industrial Relations Disputes (PPHI) can be used.

Keywords: Layoff, Probationary Period, Notice Letter

KATA PENGANTAR

Pertama-tama, segala Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, harena hanya oleh kasih karuniaNya-lah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang merupakan prasyarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum (S.H) di Program Studi Hukum Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Nusa Putra. Skripsi dengan judul **“PENERAPAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TIDAK LULUS MASA PERCOBAAN TERHADAP PEKERJA / BURUH PASCA BERLAKU UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA”** ini Penulis susun dengan penuh usaha sekaligus keterbatasan. Penulis menyadari usaha yang dilakukan tidak akan mampu menghilangkan keterbatasan-keterbatasan yang ada di dalam skripsi ini, oleh sebab itu Penulis menerima kritik dan masukan dari pembaca dengan terbuka hati. Semoga untuk kedepannya skripsi ini akan berguna untuk Penulisan topik bahasan yang berkaitan, sekaligus menjadi inspirasi dan masukan bagi Pemerintah maupun pihak yang berwenang untuk membuat kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan kedepannya.

Setiap perjalanan tentunya mempunyai kisahnya masing-masing, begitupun dengan Penulisan skripsi ini. Penulis menyadari selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan orang-orang yang berada disekeliling Penulis. Penulis ingin berterimakasih dengan hati yang tulus, untuk segala dukungan yang telah diberikan, oleh :

1. Bapak Dr. Kurniawan, ST., MM selaku Rektor Universitas Nusa Putra. Penulis ingin berterima kasih telah memberikan kesempatan untuk menjenjang Pendidikan S1.
2. Bapak Nuchraha Alhuda Hasnda, S.H.,M.H. selaku ketua Program Studi Hukum Universitas Nusa Putra, Terima kasih segala bimbingan dan bantuan yang diberikan selama Penulis menempuh Pendidikan.
3. Ibu Endah pertiwi, S.H, M.Kn., selaku pembimbing I skripsi. Penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang mendalam atas kesediaan Ibu membimbing Penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga Ibu sekeluarga selalu dibukakan pintu rezeki sebesar-besarnya dari Tuhan.

4. Bapak M. RIDHO SINAGA, M.H., selaku pembimbing II skripsi selalu memberikan arahan dan memberikan bimbingan kepada Penulis sehingga mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen Pengajar pada Program Studi Hukum Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Nusa Putra yang tidak dapat Penulis sebutkan satu-persatu, yang tidak bosan menjelaskan, menyampaikan serta memberikan segala ilmu kepada Penulis selama menempuh Pendidikan.
6. Ibunda Jumeriharni dan Istri Siska Ratnasari yang tidak lelah terus memberikan dukungan kepada Penulis. Sehingga Penulis mempunyai keyakinan yang teguh untuk menempuh dan menyelesaikan Pendidikan S1.
7. Teman-teman mahasiswa Sarjana Hukum Program Sarjana Universitas Nusa Putra Tahun Angkatan 2019 yang tidak dapat Penulis sebutkan satu-persatu, atas dukungan kepada Penulis dari awal sampai akhir masa Pendidikan hingga sampai penyelesaian penulisan skripsi ini.



Sukabumi, 14 September 2023

Wisely

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMI

Sebagai sivitas akademi UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : WISELY
NIM : 20190090040
Program Studi : HUKUM
Jenis Karya : SKRIPSI

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**"PENERAPAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
TIDAK LULUS MASA PERCOBAAN TERHADAP PEKERJA / BURUH PASCA
BERLAKU UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA"**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada Tanggal : 14 September 2023

Yang menyatakan



(WISELY)

DAFTAR ISI

BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Kerangka Pemikiran	8
1. Teori Kepastian Hukum	8
2. Teori Perlindungan Hukum	11
F. Metode Pemelitian	14
1. Spesifikasi Penelitian.....	15
2. Metode Pendekatan	16
3. Tahap Penelitian.....	18
4. Teknik Pengumpul Data	18
5. Alat Pengumpul Data	19
6. Analisis Data	19
7. Jadwal Penelitian.....	20
G. Sistematis Penelitian.....	20
BAB II.....	22
TINJAUAN PUSTAKA.....	22
A. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja	22
1. Pengertian Tenaga Kerja.....	23
2. Pengertian Pengusaha	25
3. Pengertian Perusahaan	27
4. Pengaturan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja	32
5. Pengaturan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja	42
6. Perselisihan Hubungan Industrial	48
B. Tinjauan Umum Tentang Masa Percobaan Pekerja.....	51
1. Pengertian Masa Percobaan Pekerja.....	52

2.	Pengaturan Hukum Terhadap Masa Percobaan Pekerja	53
C.	Tinjauan Umum Tentang Buruh	54
1.	Pengertian Buruh	54
2.	Hak dan Kewajiban Buruh.....	59
BAB III	63
DATA PENELITIAN	63
A.	Prosedur PT. Glostar Indonesia tentang Pemutusan Hubungan Kerja .	63
1.	Perjanjian Kerja Bersama (PKB GSI) PT. Glostar Indonesia.....	63
2.	Wawancara HR PT. Glostar Indonesia	66
BAB IV	70
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
A.	Pengaturan PHK tidak lulus masa percobaan pasca UUCK	70
B.	Penerapan PHK tidak lulus masa percobaan pasca UUCK.....	75
BAB V	79
PENUTUP	79
A.	Kesimpulan.....	79
B.	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia melalui Undang-Undang Dasar (selanjutnya disebut UUD) 1945 dalam Pasal 28 D ayat (2) menyatakan “setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”. Oleh sebab itu UUD 1945 menyatakan dengan tegas bahwa hak atas pekerjaan merupakan salah hak asasi manusia yang tidak dapat diabaikan.¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja adalah dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja menurut pasal 1 ayat (14) UUK adalah “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Pasal 1 angka 20 UUK “peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”. Selanjutnya kewajiban pekerja adalah Bertindak sebagai pekerja/ buruh yang baik. Kewajiban Pekerja lainnya adalah mentaati tata tertib yang di buat oleh perusahaan, Tata tertib ini merupakan disiplin dalam rangka melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

¹ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika,” Jakarta, 2013, hlm. 6.

Peraturan tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat kepemimpinan dari Pengusaha.²

Pekerja juga berhak atas upah menurut Pasal 1 angka 30 UUK adalah “hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”

Seseorang diterima sebagai Pekerja pada suatu perusahaan dengan sendirinya telah terjadi hubungan kerja. Oleh sebab itu, masing-masing pihak telah saling terikat satu dan yang lain. Dengan timbulnya suatu hubungan kerja, masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajibanya. Jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK), hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi sesuai dengan aturan permainan yang telah disetujui Bersama.³

Hubungan kerja saat ini juga dikenal dengan hubungan industrial dan saat ini umumnya dikenal beberapa perjanjian kerja sebagai berikut :
Perjanjian Kerja Perorangan baik untuk pekerjaan tertentu maupun waktu

² Ibid, hlm.42-43.

³ Sri Zulhayati, 2010, “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan”, Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora, Tahun 2010, Vol . 1. No. 1, hlm. 77.

tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu (selanjutnya disebut PKWTT).

PHK merupakan suatu hal yang sangat ditakuti oleh Pekerja. Hal ini dikarenakan kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak perusahaan dan tentu saja berdampak pada PHK yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.⁴

PHK adalah salah satu peristiwa yang tidak dikehendaki oleh pekerja/buruh, terutama PHK yang dilakukan oleh pengusaha yaitu PHK atas inisiatif pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. Kehadiran UUK merupakan salah satu bentuk upaya pemerintah memberikan kepastian hukum kepada para pengusaha dan pekerja/buruh. Ketentuan PHK diatur dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 UUK termasuk alasan-alasan melakukan PHK sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UUCK).

⁴ Nikodemuss Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". hlm. 2.

Contoh kasus yang terjadi pada PT Glostar Indonesia (selanjutnya disebut GSI), seorang pekerja/buruh atas nama Yopi Mulyadi dengan jangka waktu masa percobaan 3 (tiga) bulan dari tanggal 1 Maret 2022 s/d tanggal 30 Mei 2022. Pada penilaian bulan pertama dan kedua kinerja Pekerja yang bersangkutan masih dianggap baik oleh atasannya, akan tetapi pada bulan ketiga tepatnya tanggal 30 (tiga puluh) Mei 2022 yaitu pada hari terakhir masa percobaan, Pekerja yang bersangkutan melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut PKB) GSI dengan bobot sanksi peringatan ke-2.

Berdasarkan prosedur GSI, atitud pekerja/buruh sebagai salah satu syarat lulus atau tidaknya masa percobaan 3 (tiga) bulan tersebut. Oleh sebab itu, pekerja/buruh atas nama Yopi Mulyadi di-PHK oleh perusahaan dengan alasan tidak lulus masa percobaan. Setelah dilakukan musyawarah antara perusahaan dengan serikat pekerja (selanjutnya disebut SP) tidak mencapai titik temu, maka kasus perselisihan tersebut didaftarkan ke kabupaten disnaker sukabumi dan menganjurkan agar pekerja/buruh dipekerjakan Kembali karena tidak memenuhi syarat pemberian surat pemberitahuan 7 (tujuh) hari kerja.

Masa percobaan adalah periode kerja selama waktu tertentu sebelum perusahaan resmi mengangkat pekerja/buruh menjadi status pekerja tetap. Dalam masa percobaan, perusahaan akan menilai kinerja dan

sikap Pekerja untuk melihat apakah pantas dipertahankan menjadi Pekerja tetap atau tidak. menurut Pasal 60 ayat (1) UUK, masa percobaan maksimal adalah 3 bulan. Hal tersebut ditentukan khusus untuk pekerja/buruh PKWTT yang dapat mensyaratkan masa percobaan. Setelah itu, perusahaan wajib memberi keputusan apakah Pekerja diangkat menjadi pekerja tetap atau berhenti.

Pekerja dinyatakan tidak lulus masa percobaan, maka berdasarkan Pasal 37 ayat (4) Peraturan Pemerintah (selanjutnya disebut PP 35) yaitu pengusaha wajib memberikan surat pemberitahuan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum PHK dilakukan.

Pasal 39 ayat (1) PP 35 juga mengatur bahwa Pekerja/buruh dapat menyatakannya secara tertulis paling lama 7 (tujuh) hari kerja. Pasal 39 ayat (2) dalam hal terjadi perbedaan pendapat, penyelesaian harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Pada saat teknis pelaksanaan antara pengusaha, Serikat Pekerja dan Disnaker, masing-masing membuat pendapat dan penafsiran yang berbeda-beda. Dimana pengusaha menafsirkan aturan hanya menentukan kata-kata “paling lama” yaitu waktu maksimal berarti dapat kurang dari waktu yang ditentukan, tetapi Disnaker dan Serikat Pekerja beranggapan sebaliknya yaitu tidak boleh kurang dari waktu yang ditentukan.

Penulis juga sudah mengikuti beberapa penyelenggaraan sosialisasi mengenai ketentuan PHK ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh Hukumonline materi langsung dipaparkan oleh salah satu seorang Hakim senior, dimana Hakim tersebut mempunyai penafsiran yang berbeda yaitu PHK tidak lulus masa percobaan dapat dilakukan sebelum 3 (tiga) bulan tetapi untuk surat pemberituannya lebih baik diberikan sebelum 7 (tujuh) hari.

Permasalahan tersebut adanya kekosongan hukum, dimana perusahaan tidak dapat meng-PHK jika Pekerja melanggar aturan pada hari ke-6 sampai hari ke-terakhir karena harus memberikan surat pemberitahuan H-7 itu. Sedangkan pada prosedur perusahaan bahwa atitud seorang Pekerja sebagai salah satu penilaian lulus tidaknya masa percobaan tersebut.

Berdasarkan pertimbangan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENERAPAN HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TIDAK LULUS MASA PERCOBAAN TERHADAP PEKERJA / BURUH PASCA BERLAKU UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penulisan riset ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaturan PHK di Indonesia terhadap pekerja/buruh yang tidak lulus masa percobaan pasca UUCK?
2. Bagaimanakah penerapan aturan hukum terhadap PHK bagi Pekerja yang tidak lulus masa percobaan pasca UUCK?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yang hendak dicapai untuk dapat memberikan manfaat. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis mengenai peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia terhadap pekerja/buruh yang tidak lulus masa percobaan;
2. Untuk menganalisis mengenai penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 sebagaimana yang telah dirubah oleh Peraturan Pemerintah Penganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 beserta peraturan pelaksana terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh yang tidak lulus masa percobaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis, hasil dari skripsi ini diharapkan memberi sumbangsi lebih luas terhadap ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan, lebih khususnya mengenai pengaturan dan penerapan hukum

terhadap pengusaha yang ingin melakukan ataupun pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

2. Secara Praktis, dari hasil penulisan ini diharapkan agar pengusaha pada saat ingin melakukan proses Pemutusan Hubungan Kerja seadil-adilnya kepada siapapun tanpa memandang bulu sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka teori adalah kerangka pemikiran atau butir-butir pendapat, teori, thesis mengenai sesuatu kasus atau permasalahan (problem) yang menjadi bahan perbandingan pegangan teoritis.⁵

Penulis menggunakan beberapa teori dalam penulisan skripsi ini yakni:

1. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum menurut Jan Michiel Otto mendefinisikan sebagai kemungkinan bahwa dalam situasi tertentu :

- a. Tersedia aturan-aturan yang jelas (jernih), konsisten dan mudah diperoleh, diterbitkan oleh dan diakui karena (kekuasaan) negara.
- b. Instansi-instansi penguasa (pemerintah) menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten dan juga tunduk dan taat kepadanya.
- c. Warga secara prinsipil menyesuaikan perilaku mereka terhadap aturan- aturan tersebut.

⁵ M. Solly Lubis, Filsafat Ilmu dan Penelitian, CV. Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm.80

- d. Hakim-hakim (peradilan) yang mandiri dan tidak berpikir menerapkan aturan-aturan hukum tersebut secara konsisten sewaktu mereka menyelesaikan sengketa hukum.
- e. Keputusan peradilan secara konkrit dilaksanakan.⁶

Menurut Jeremy Bentham (Teori Utilitis) Hukum bertujuan untuk mencapai kemanfaatan. Artinya hukum menjamin kebahagiaan bagi sebanyak banyaknya orang atau masyarakat. Dan Keadilan menurut Ulpianus adalah suatu keinginan untuk terus menerus dan tetap untuk memberikan kepada orang apa yang menjadi haknya. Namun demikian apabila keadilan terlalu dikedepankan akan sulit untuk terciptanya peraturan yang bersifat umum, karena pandangan adil menurut individu atau kelompok dapat berbeda menurut yang lainnya. Oleh karenanya untuk menetapkan peraturan yang bersifat umum, rasa keadilan masyarakat sedikit banyak harus dikorbankan untuk mendapatkan kepastian hukum.⁷

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum yaitu sebuah jaminan bahwa hukum itu wajib dijalankan.⁸ Kepastian dapat dikatakan sebagai salah satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan hukum, dimana lebih diutamakan untuk norma-norma tertulis. Jika tidak ada nilai kepastian, hukum itu akan kehilangan jati diri serta

⁶ Soeroso. Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2011

⁷ Tim HMPS AS, Modul Society Law, tnp, 15

⁸ Sudikno Mertokusumo, Loc. Cit.

maknanya, karena tidak dapat dijadikan sebagai pedoman perilaku setiap orang. Yang dimaksud dengan kepastian adalah hal-hal yang pasti dan jelas. Kepastian juga berarti aturan dan ketetapan. Pada dasarnya Hukum itu dibuat harus pasti dan adil, dimana sebagai pedoman kelakuan yang menunjang tatanan yang dianggap wajar. Karena hukum bersifat adil dan pasti maka pada pelaksanaannya dapat menjalankan fungsinya. Suatu Negara mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negaranya yaitu harus mempunyai perangkat kepastiaan hukum

Menurut Hans Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya”⁹ atau dengan menyertakan peraturan-peraturan apa yang harus dilakukan. Norma itu dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis yang wajib diikuti oleh masyarakat tanpa kecuali. Aturan-aturan yang isinya bersifat umum dapat menjadi pedoman untuk bertindak laku dalam bermasyarakat, baik individu maupun sekumpulan orang. Undang-Undang dibuat menjadi batasan bagi warga Negara dalam bertindak, sehingga masyarakat dapat mengetahui jika melaksanakan suatu hal pasti menimbulkan suatu kepastian hukum.

⁹ Jimly Asshiddiqie dan Muchamad Ali Safa'at, Teori Hans Kelsen Tentang Hukum, Mahkamah Konstitusi RI, Sekretariat Jenderal Kepaniteraan, 2006.

Tujuan hukum yang mendekati realistik adalah kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Kaum Positivisme lebih menekankan pada kepastian hukum, sedangkan Kaum Fungsionalis mengutamakan kemanfaatan hukum, dan sekiranya dapat dikemukakan bahwa “summon ius, summa injuria, summa lex, summa crux” yang artinya adalah hukum yang keras dapat melukai, kecuali keadilan yang dapat menolongnya, dengan demikian keadilan bukan merupakan tujuan hukum satu-satunya akan tetapi tujuan hukum yang substantive adalah keadilan.

Teori kepastian hukum menurut Peter Mahmud Marzuki, mengandung 2 (dua) pengertian, yaitu:

- a. Adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan; dan
- b. Berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan hukum yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.¹⁰

2. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald menjelaskan Teori Perlindungan Hukum Salmond bahwa tujuan hukum mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan masyarakat. Oleh

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Kencana Pranada Media Group, Jakarta, 2008, hlm. 158.

karena itu, harus dibatasi suatu kepentingan tertentu dari pihak-pihak lain. Aturan dibuat untuk melindungi kepentingan seseorang atau masyarakat dengan mengalokasikan kekuasaan kepadanya secara terstruktur dalam rangka untuk bertindak disebut sebagai hak. Hukum diperlukan untuk mengurus hak dan kepentingan warga Negara. Keperluan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia. Sehingga hukum memiliki otoritas tinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu dilindungi dan diatur.¹¹

Menurut Satjipto Raharjo, Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan dari orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹²

Menurut Phillipus M. Hadjon dimana perlindungan hukum bagi warga Negara adalah tindakan yang bersifat preventif dan represif oleh pemerintah. Dimana preventif tujuannya adalah mencegah terjadinya perselisihan-perselisihan, dan dapat dikatakan juga sebagai tindakan pemerintah yang bersifat hati-hati dalam mengambil suatu keputusan berdasarkan diskresi. Dan represif

¹¹ Muhammad Syaifuddin, dkk, Hukum Perceraian, Sinar Grafika, Cetakan Kedua, Jakarta, 2014, hlm. 46.

¹² Satjipto Raharjo, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 53.

mempunyai tujuan untuk mencegah terjadinya perselisihan-perselisihan, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.¹³

Menurut Muchsin, Perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan kegiatan menyasrakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia. Prinsip perlindungan hukum ini didasari pada pengakuan, kepastian, dan perlindungan terhadap masyarakat sesuai dengan nilai-nilai ideologi pancasila.¹⁴

Teori perlindungan hukum ini terdiri dari 2 macam, yaitu :

- a. Perlindungan Hukum Preventif adalah suatu perlindungan yang dibuat dan diberikan oleh pemerintah atau penguasa untuk pencegahan sebelum terjadinya suatu pelanggaran. Jika dikaitkan dengan permasalahan yang dibahas oleh tulisan ini adalah perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya secara sepihak.
- b. Perlindungan Hukum Represif adalah perlindungan akhir atau perlindungan hukum yang digunakan untuk acuan menyelesaikan suatu permasalahan yang timbul. Jika

¹³ Ibid., hlm. 54.

¹⁴ Muchsin, 2003, "Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia", Surakarta, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003, hlm. 14

dikaitkan dengan permasalahan yang dibahas oleh tulisan ini adalah akibat dari pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya secara sepihak dan mendapat kepastian hukum.

F. Metode Penelitian

Metode adalah cara yang berfungsi untuk mencapai tujuan. Metode merupakan suatu cara tertentu yang di dalamnya mengandung suatu Teknik yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹⁵ Penelitian adalah penyelidikan yang amat cerdas untuk menetapkan sesuatu; penelitian tidak lain dari suatu metode studi yang dilakukan seseorang melalui penyelidikan yang hati-hati dan sempurna terhadap suatu masalah sehingga diperoleh pemecahan yang tepat terhadap masalah tersebut.¹⁶

Berdasarkan pendapat tersebut di atas mengenai metode dan penelitian, dapat diambil kesimpulannya bahwa metode penelitian adalah suatu cara yang mengandung teknik, yang berfungsi sebagai alat dalam suatu penyelidikan dengan hati-hati untuk mendapatkan fakta sehingga diperoleh pemecahan masalah yang tepat terhadap masalah yang telah ditentukan. Untuk itu dalam suatu penelitian, peneliti harus membuat atau menentukan metode secara tepat untuk mendapatkan hasil yang baik.

¹⁵ Arief Furchan, Pengantar Metode Penelitian Kualitatif, Usaha Nasional, Surabaya, 1997, hal. 11.

¹⁶ Ibid

Suatu metode penelitian di harapkan mampu untuk menemukan, merumuskan, menganalisis, mampu memecahkan masalah-masalah dalam suatu penelitian dan agar data-data di peroleh lengkap, relevan, akurat, dan reliable, diperlukan metode yang tepat yang dapat di andalkan (dependable). Maka penulis gunakan metode penelitian:

1. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris. Penelitian yuridis berarti bahwa penelitian suatu masalah akan didekati dari aspek hukum yang berlaku, dan hukum dikonsepsikan sebagai suatu gejala empiris yang dapat diamati dalam kehidupan nyata. Yang mana dalam hal ini hukum dikonsepskan sebagai “law as what it is in society” yakni hukum sebagai gejala sosial empiris yang dapat menimbulkan efek-efek pada berbagai kehidupan sosial.¹⁷ Penelitian empiris berarti bahwa penelitian yang dilakukan adalah untuk memperoleh data dari data primer.¹⁸

Penelitian ini yang berusaha memahami, memecahkan dan memberi penjelasan terhadap permasalahan yang ada pada masa sekarang (aktual), dengan mengumpulkan data menyusun, mengklarifikasikan dan menganalisa serta menginterprestasikan data yang dipergunakan adalah data Primer dan data Sekunder

¹⁷ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2001, Penelitian Hukum Normatif, Rajawali Pers, Jakarta, hal.14.

¹⁸ Abdulkadir Muhammad, 2004, Hukum Dan Penelitian Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 101.

2. Metode Pendekatan

“Pendekatan perumusan masalah yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah: “pendekatan kasus hukum (case law approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), Terdiri dari pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan perbandingan (comparative approach)”.¹⁹

Penelitian hukum normatif dalam skripsi ini digunakan tipe penelitian tentang pendekatan undang-undang (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), serta pendekatan kasus (case law approach).

a. Pendekatan Konseptual (*Conceptual approach*)

Bahder Johan Nasution mengemukakan bahwa:”

Pendekatan konseptual, yaitu penelitian terhadap konsep-konsep hukum seperti, sumber hukum, fungsi hukum, lembaga hukum, dan sebagainya. Konsep hukum ini berada pada tiga ranah atau tataran sesuai tingkatan ilmu hukum itu sendiri yaitu : tataran hukum dogmatik konsep hukumnya teknik yuridis, tataran teori hukum konsep hukumnya konsep umum, tataran filsafat hukum konsep hukumnya konsep dasar.²⁰

¹⁹ Ibid., hlm. 133

²⁰ Ibid, hlm 92

Setelah mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum relevan dengan isu yang dihadapi. Pemahaman akan pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin tersebut merupakan sandaran bagi peneliti dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi.

b. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute approach*)

Pendekatan Perundang-undangan yaitu “dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang ditangani.”²¹

Menurut Bahder Nasution, “Pendekatan undang-undang atau statute approach dan sebagian ilmuwan hukum menyebutnya dengan pendekatan yuridis, yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum.”²²

c. Pendekatan Kasus (*case law approach*)

Pendekatan yang dilakukan oleh penulis dengan cara mempelajari bagaimana penerapan norma hukum dalam praktiknya. Perselisihan yang telah dilakukan dan sudah diputus menjadi fokus penelitian..

²¹ Peter Mahmud Marzuki, "Penelitian Hukum, Kencana Penada Media Grup," Jakarta, 2010, hlm 93.

²² Bahder Nasution, "Op. Cit," hlm 92.

3. Tahap Penelitian

Tahapan penelitian yang dilakukan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Tahap Persiapan, yaitu tahap dimana peneliti merancang desain penelitian yang dituangkan di dalam penelitian ini. Tahapan ini merinci secara detail apa yang akan dilakukan di dalam kegiatan penelitian nantinya.
- b. Tahap Penelitian, pada tahap ini dilakukan tahapan pengumpulan data melalui studi kepustakaan (literatur/dokumen) seperti mengumpulkan bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

4. Teknik Pengumpul Data

Pengumpulan bahanp-bahan hukum dengan tujuan agar dapat mengumpulkan bahan-bahan hukum yang relevan khususnya permasalahan yang sedang dihadapi.²³ Data-data yang digunakan meliputi data hukum primer, hukum sekunder dan hukum tersier yang bersumber dari:

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu:

Data yang telah didapat dari proses wawancara dan observasi adakan disajikan dengan bentuk deskripsi dengan menggunakan kata-kata yang mudah dimengerti. Selain itu ada juga data yang mendukung yaitu denah lokasi dan foto-foto hasil observasi.

²³ Peter Mahmud Marzuki, "Loc. Cit."hlm. 237.

b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu:

Bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
- 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 5) Peraturan pelaksana lainnya yang terkait

5. Alat Pengumpul Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini yang dikumpulkan dan digabungkan sesuai dengan klasifikasi dalam bentuk yuridis. Setelah itu, data yang telah dikumpulkan dan digabungkan akan dianalisis secara kualitatif yaitu analisa yang tidak didasarkan pada perhitungan secara statistic atau matemati, tetapi bentuknya adalah pernyataan-pernyataan yang dituangkan dalam penulis skripsi ini.

6. Analisis Data

Setelah bahan-bahan hukum sebagaimana disebutkan pada uraian nomor (5) telah terkumpul dapat dianalisis sehingga dapat menghasilkan jawaban guna memecahkan masalah yang diteliti.

Data yang diperoleh setelah melewati mekanisme pengolahan data, kemudian ditentukan jenis analisisnya agar nantinya data yang

terkumpul dapat dipertanggung jawabkan. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis berdasarkan peraturan literatur, yang ada hubungannya dengan penelitian

7. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2023 sampai dengan bulan Mei 2023.

No	Kegiatan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst
1	Pengajuan Proposal							
2	Persetujuan Proposal							
3	Penulisan dan bimbingan Skripsi							
4	Seminar Skripsi							
5	Penelitian							
6	Analisa Data							
7	Pengumpulan File Skripsi							
8	Pengajuan Berkas Sidang							
9	Sidang meja hijau							

G. Sistematis Penelitian

Penulisan skripsi ini disusun menjadi 5 (lima) bab yang dari masing-masing bab terbagi lagi menjadi sub-sub bab. Sebagai pedoman dalam melakukan penelitian serta penulisannya, berikut ini penulis sampaikan sistematika yang menyusun rangkaian penulisan skripsi ini.

Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan mengenai tentang latar belakang permasalahan, identifikasi permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas mengenai tinjauan umum tentang tinjauan umum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Masa Percobaan Pekerja dan Tentang buruh.

Bab III Data Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan, jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan sumber data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan hasil penelitian yaitu penyelesaian pemutusan hubungan kerja sepihak karena tidak lulus masa percobaan di PT. Glostar Indonesia dan hak-hak yang dapat oleh pekerja/buruh.

Bab V Penutup

Bab ini adalah bab terakhir dari penulisan skripsi ini yang berisi tentang kesimpulan keseluruhan dan saran-saran yang didapati dari hasil penelitian



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis paparkan diatas, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa UUCK mengatur bahwa PKWT tidak dapat disyaratkan masa percobaan. Bagi pengusaha yang mengatur masa percobaan masih mengikuti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pada dasarnya UUCK mengatur bagi perusahaan yang ingin meng-PHK pekerja dengan alasan tidak lulus masa percobaan wajib diberitahukan secara patut yaitu 7 (tujuh) hari kerja kepada pekerja sebelum PHK dilakukan. Pekerja dapat membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan PHK. Apabila PHK tidak dapat dihindari, maka PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat buruh atau dengan buruh bila buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat buruh. Dalam hal perundingan itu tidak menghasilkan kesepakatan, dapat menempuh mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPhi).
2. Bahwa teknis pelaksanaannya masa percobaan dinyatakan lulus atau tidaknya pada bulan ketiga, surat pemberitahuan 7 hari wajib diberikan jika dinyatakan tidak lulus. Bagi pekerja yang menolak dapat membuat surat penolakan. Pada hari ke-8 (delapan) PHK tetap dilakukan berdasarkan UUCK sedikit bertentangan dengan PKB GSI dimana ada penetapan. Bagi pekerja yang terdampak PHK dapat membuat surat penolakan dan perundingan dapat dilakukan setelah ada permintaan dari

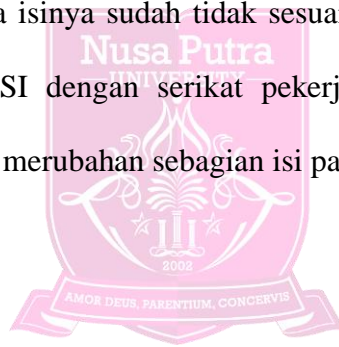
yang bersangkutan. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, dapat menempuh mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).



B. Saran

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis paparkan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. UUCK dari aspek perlindungan hukum tidak dapat menjamin hak-hak pekerja itu sendiri dimana PHK dapat dilakukan sebelum ada penetapan. Seseorang dapat dinyatakan bersalah harus ada putusan yang inkrah dari pengadilan. Oleh sebab itu, penulis menyarankan agar pemerintah dapat mengatur kembali Pasal 151 UUK.
2. PKB itu dibuat secara bersama-sama yang telah disepakati antara pengusaha dengan perwakilan serikat pekerja perusahaan itu tersebut. Dalam hal jika isinya sudah tidak sesuai dengan UUCK seharusnya manajemen GSI dengan serikat pekerja melakukan perundingan kembali untuk merubahan sebagian isi pasal PKB



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, S.H., M.Hum., Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009
- Abdulkadir Muhammad, 2004, Hukum Dan Penelitian Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung,
- Kertasapoetra.G, Hukum Perburuhan di Indonesia, Bina Aksara, Jakarta, 1988, hlm.17
- Ahmad Yani & Gunawan Widjaja. Perseroan Terbatas (Seri Hukum Bisnis). PT. Raja Grafinda Perkasa. Jakarta. 2000
- Afrita, Indra. Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia. (Yogyakarta: Absolute Media, 2015)
- Arief Furchan, Pengantar Metode Penelitian Kualitatif, Usaha Nasional, Surabaya, 1997.
- Arifin, Noor. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus. Jepara: Unisnu Press, 2017
- Asyhadie, Zaeni. & Rahmawati Kusuma. Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia. (Jakarta: Prenadamedia, 2019)
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.
- Bahder Johan Nasution, Metode Penelitian Ilmu Hukum, "Mandar Maju, Bandung. 2008
- Drs. Muhammad, M. Si, Pengantar Ilmu Administrasi Negara, (Aceh: Kampus Bukit Indah Lhokseumawe, Unimal Press, 2019)

G. Kartan Sapoetra dan RG. Widianingsih, Pokok – Pokok Hukum Perburuan,
Armico, Bandung

Hardijan Rusli, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Fustaka Indonesia, Jakarta, 1995, Cet-7

Lalu Husni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui
Pengadilan dan di Luar Pengadilan, Jakarta : Penerbit Raja Grafindo
Persada, 2005.

Muhammad Syaifuddin, dkk, Hukum Perceraian, Sinar Grafika, Cetakan
Kedua, Jakarta, 2014

M. Solly Lubis, Filsafat Ilmu dan Penelitian, CV. Mandar Maju, Bandung,
1994.

Jimly Asshiddiqie dan Muchamad Ali Safa'at, Teori Hans Kelsen Tentang
Hukum, Mahkamah Konstitusi RI, Sekretariat Jenderal Kepaniteraan,
2006.

Maringan, Nikodemus, 2015, “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, Vol.3, No.3, Tahun 2015.

Peter Mahmud Marzuki, Pengantar Ilmu Hukum, Kencana Pranada Media
Group, Jakarta, 2008.

Peter Mahmud Marzuki,"Penelitian Hukum, Kencana Penada Media
Grup,"Jakarta,2010

R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 292.

R. Soekardono, Hukum Dagang Indoensia, Dian Rakyat, Jakarta, 1981

Soeroso. Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2011

Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2001, Penelitian Hukum Normatif, Rajawali Pers, Jakarta

Sudikno Mertokusumo, Loc. Cit.

Taufan, Sonny. & Swisca Yolanda. Ketenagakerjaan Indonesia. (Bandung: Rasi Terbit, 2015)

Tim HMPS AS. 2018. Modul Society Law. Jember: HMPS AS

Tuti Rastuti, Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan, PT. Refika Aditama, Bandung, 2015

Wardana, Rinto. Outsourcing Kontradiksi Antara Konsep Hukum Dan Praktik. (Malang: Media Nusa Creative, 2016)

Jurnal

Harahap, Nurhotia. (2020). Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyariahan dan Keperdataan. Vol 6 (No. 1)

Rokhim, Abdul. (2018). Aspek Hukum Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Jurnal Focus UPMI. Vol. 7 (No. 3)

Yulita, Sri. Dkk. (2021). Pandangan Buruh Gendong Di Yogyakarta Terhadap Peran Ganda Perempuan. Jurnal Filsafat UGM. Vol. 31 (No. 2)

Zulhayati, Sri, 2010, “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Perusahaan”, Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora, Vol . 1. No. 1, Tahun 2010

Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Sekretaris Negara. Jakarta.

Undang-Undang RI Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Jakarta.

Undang-Undang RI Nomor 6 tahun 2023 tentang cipta kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238. Jakarta.

Pemerintah Indonesia 2021. peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45. Jakarta.