

**PERLINDUNGAN HUKUM OLEH DINAS KETENAGAKERJAAN TERHADAP
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI WILAYAH KOTA LUBUK LINGGAU
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**



OLEH:

NAMA : JIMI SAPUTRA

NIM : 912 17 083

BKU : HUKUM KENEGARAAN

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PALEMBANG, 2019**

**PERLINDUNGAN HUKUM OLEH DINAS KETENAGAKERJAAN TERHADAP
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI WILAYAH KOTA LUBUK LINGGAU
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

OLEH:

NAMA : JIMI SAPUTRA

NIM : 912 17 083

BKU : HUKUM KENEGARAAN

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Magister Hukum
Pada
Program Studi Ilmu Hukum
Universitas Muhammadiyah Palembang



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PALEMBANG, 2019**

JUDUL : PERLINDUNGAN HUKUM OLEH DINAS
KETENAGAKERJAAN TERHADAP
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI WILAYAH
KOTA LUBUK LINGGAU BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN

NAMA : JIMI SAPUTRA

NIM : 912 17 083

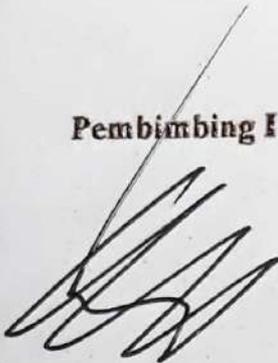
BIDANG KAJIAN UMUM : HUKUM KENEGARAAN

PROGRAM STUDI : MAGISTER ILMU HUKUM

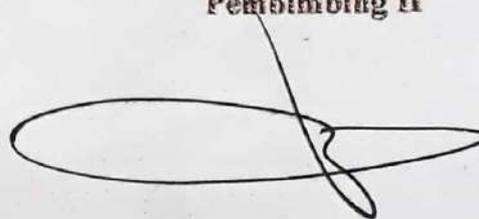
MENYETUJUI

Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Pembimbing II



Dr. ARIEF WISNU WARDHANA, SH., M.Hum. Dr. H. PAISOL BURLIAN, SH., MH.

MENGETAHUI:

Plt. Ketua Program studi Magister Hukum Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Palembang



Dr. ARIEF WISNU WARDHANA, SH., M.Hum.

NBM/NIDN: 943669/0023056001

MENGESAHKAN

TIM PENGUJI

Ketua :
Dr. ARIEF WISNU WARDHANA, SH., M.Hum.

Sekretaris :
Dr. H. PAISOL BURLIAN, SH., MH.

Anggota :
1.
Prof. Dr. Drs. H. MARSHAAL NG., SH., MH.

2.
Dr. MUHAMMAD YAHYA SELMA, SH., MH.

3.
Dr. Hj. SRI SUATMIATI, SH., M.Hum.

II. Program Studi Magister Hukum
Program Pascasarjana UMP:



.....
Dr. ARIEF WISNU WARDHANA, SH., M.Hum.
NBM/NIDN: 943669/0023056001

Tanggal Lulus Ujian : 29 Agustus 2019

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Sesungguhnya allah SWT tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum kaum itu sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka ."
(Q.S Ar Ra'd Ayat 11)

Tesis ini Kupersembahkan kepada:

- **Ayahanda H. Husni Yusuf dan Ibunda Hj. Umiyati tercinta**
- **Kedua mertuaku yaitu Ayahanda Zulkifli (Alm) dan Ibunda Hj. Romlahwati tersayang**
- **Isteriku Ade Ramayeni, SE. tersayang**
- **Kakak & Ayukku tersayang**
- **Adikku Haikal Nur Kamil dan seluruh keluarga besar yang tercinta**
- **Sahabat-sahabatku tercinta**
- **Almamater kebanggaanku**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan “*Alhamdulillah Robbil`Alamin*”, Segala puji hanya milik Allah SWT serta Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya, penulis panjatkan puji dan syukur atas selesainya tesis penulis dengan judul “**:PERLINDUNGAN HUKUM OLEH DINAS KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI WILAYAH KOTA LUBUK LINGGAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**”. Dengan telah diselesakannya tesis ini, pada kesempatan ini pula penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, SE., MM. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., MM. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Arief Wisnu Wardhana, SH., M.Hum. selaku Plt ketua Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Hj. Nursimah, SE., SH., MH. selaku sekretaris Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Dr. Arief Wisnu Wardhana, SH., M.Hum.. Selaku dosen pembimbing I
6. Bapak Dr. H Paisol Burlian, SH., MH. Selaku dosen pembimbing II
7. Bapak dan ibu dosen, staf dan karyawan Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

8. Kedua orang tuaku atas asuhan dan bimbingan selama mengikuti studi pada Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Isteri tercinta dan anaku tersayang atas do'a, motivasi dan dukungan selama mengikuti studi Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang., khususnya angkatan XXIV yang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi informasi.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya .

Akhirnya kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran penulisan dan penyelesaian tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga sehingga Allah SWT melimpahkan berkat dan rahmat-Nya kepada kita semua. Penulis menyadari keterbatasan kemampuan bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk kesempurnaan tesis ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mempersembahkan karya tulis sangat sederhana ini kepada almamater tercinta Program Studi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Juli 2019

Penulis

JIMI SAPUTRA

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **JIMI SAPUTRA**
Tempat/Tanggal Lahir : Banyuasin, 11 Agustus 1982
Nim : 91217083
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Palembang

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah hasil karya saya dan disusun sendiri dengan sungguh-sungguh serta bukan merupakan penjiplakan karya orang lain, Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan Tesis ini dan segala konsekuensinya.
2. Saya bersedia untuk menanggung segala bentuk tuntutan hukum yang mungkin timbul jika terdapat pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.
3. Memberikan hak kepada Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Palembang untuk menyimpan, ahli media, mengelola dan menampilkan/mempublikasikannya di media secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari siapapun.

Palembang, Juli 2019

Yang membuat Pernyataan,



JIMI SAPUTRA

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM OLEH DINAS KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI WILAYAH KOTA LUBUK LINGGAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Oleh

JIMI SAPUTRA

Proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di luar pengadilan diawali dengan penyelesaian para pihak. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana Perlindungan Hukum oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Wilayah Kota Lubuk Linggau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? Dan 2) Apa faktor yang mempengaruhi perlindungan hukum oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Wilayah Kota Lubuk Linggau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?. Metode penelitian yang digunakan adalah Penelitian hukum yuridis Normatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Perlindungan Hukum oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Wilayah Kota Lubuk Linggau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meliputi a) Perjanjian kerja menggunakan perjanjian kerja tertulis sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; b) Alasan-alasan pekerja antara lain dikarenakan faktor usia atau pensiun,; dan c) Hak-hak pekerja yang di-PHK karena pensiun, karena tidak cakap jasmani dan rohani, karena meninggal dunia dan berhenti dan 2) Faktor yang mempengaruhi perlindungan hukum oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Wilayah Kota Lubuk Linggau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meliputi 1) Faktor-faktor pendukung yang menyangkut perlindungan hukum terutama pihak pekerja sudah sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (1) tentang ketentuan pentingnya mengadakan perjanjian kerja yang ternyata mengandung dasar hukum yang kuat untuk dapat diajukan ke Pengadilan apabila hak pekerja belum dapat terlaksana dengan baik serta aktif dan berperannya wadah yang dibentuk oleh pekerja yaitu serikat pekerja yang siap menangani keluhan dari para pekerja.; dan 2) Faktor-faktor penghambat yang menyangkut perlindungan hukum terutama pihak dinas Ketenagakerjaan kota Lubuk Linggau belum dapat menjalankan kewajibannya untuk membayarkan hak yang seharusnya diperoleh pekerja.

Kata Kunci: perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION BY EMPLOYMENT SERVICES ON DECISION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIPS IN THE CITY OF LINGGAU LUBUK BASED ON LAW NUMBER 13 OF 2003 ABOUT EMPLOYMENT

By

JIMI SAPUTRA

The process of terminating employment (PHK) outside the court begins with the settlement of the parties. The formulation of the problem in this study is 1) How is the Legal Protection by the Manpower Agency on Termination of Employment in the Lubuk Linggau City Region Based on Law Number 13 of 2003 concerning Employment? And 2) What are the factors that influence legal protection by the Manpower Agency on Termination of Employment in the Lubuk Linggau City Region Based on Law Number 13 of 2003 concerning Employment?. The research method used is normative juridical legal research. The data sources used in this study consist of primary data and secondary data. Based on the results of the study show that 1) Legal Protection by the Manpower Office on Termination of Employment Relations in the Lubuk Linggau City Region Based on Act Number 13 of 2003 concerning Manpower, covering a) Work agreements using written employment agreements in accordance with the provisions in Article 57 of Law 1 Act Number 13 of 2003; b) Reasons for workers, among others, due to age or retirement factors; and c) The rights of workers who have been laid off for retirement, because they are incapable of being physically and spiritually, because they died and stopped and 2) Factors that affect legal protection by the Manpower Agency for Termination of Employment in the Lubuk Linggau City Region by Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, covering 1) Supporting factors concerning legal protection, especially the workers, are in accordance with the provisions in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower Article 52 paragraph (1) concerning the provisions on the importance of establishing work agreements which apparently contain a strong legal basis to be submitted to the Court if workers' rights have not been carried out properly and actively and the role of the container formed by workers is a union that is ready to handle complaints from workers; and 2) the inhibiting factors concerning legal protection, especially the Manpower Office of Lubuk Linggau City, have not been able to carry out their obligations to pay for the rights that should be obtained by workers.

Keywords: legal protection for workers for termination of employment

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
LEMBARAN PERNYATAAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
LAMPIRAN.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	7
C. Ruang Lingkup Pembahasan.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Kerangka Teori dan Konseptual.....	8
F. Kerangka Teori.....	8
G. Kerangka Konseptual	14
H. Metode Penelitian.....	15
I. Jenis Penelitian.....	15
J. Data dan Sumber Penelitian	15
K. Teknik Pengumpulan Data	18
L. Teknik Pengolahan Data	19
M. Sistematika Penulisan.....	20

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Hukum.....	21
B. Perlindungan Hukum	22
C. Pengertian Ketenagakerjaan.....	28
D. Teori Ketenagakerjaan	31

E. Pekerja.....	38
F. Pemutusan Hubungan Kerja.....	42

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Perlindungan Hukum oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Wilayah Kota Lubuk Linggau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.....	66
B. Faktor yang mempengaruhi perlindungan hukum oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Wilayah Kota Lubuk Linggau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa.....	111

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	121
B. Saran	122

DAFTAR PUSTAKA	123
----------------------	-----

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

Poto Penelitian
SK Pembimbing
Kartu Bimbingan Tesis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan pembangunan perkembangan dunia usaha, pelaku bisnis dalam hal ini untuk meningkatkan kemajuan perusahaannya selalu terus melakukan berbagai upaya untuk dapat bersaing, sehingga cenderung dalam praktek di lapangan, hak - hak para pekerja selalu saja dikesampingkan yang hak-hak para pekerja itu sendiri selalu menjadi terabaikan. Bertitik tolak dari hal tersebut di atas untuk menciptakan rasa keadilan dari pada pekerja, Pemerintah telah membuat peraturan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewujudkan hubungan industrial yang harmonis di lingkungan¹

Perusahaan guna terciptanya iklim Investasi yang kondusif dan keharmonisan antara pekerja dengan pengusaha itu sendiri. Pemerintah memberikan perlindungan bagi tenaga kerja baik perlindungan kerja maupun perlindungan terhadap hak - hak untuk mengantisipasi terjadinya kesenjangan sosial di tengah masyarakat serta didukung oleh kemampuan tenaga kerja untuk bersaing, guna untuk memberikan kesempatan yang seluas- luasnya pemerintah dalam hal ini. Dengan melakukan kajian Undang - undang Ketenagakerjaan untuk semua level golongan pekerja diharapkan memberikan

¹ Anne Friday Safaria, Dadi Suhanda, Selly Rianawanti, 2013, *Hubungan Perburuhan di Sektor Informal: Permasalahan dan Prospek*, Bandung: AKATIGA, hal. 10

pemahaman perlindungan hukum yang luas dari negara untuk seluruh lapisan pekerja.

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat ini masih dihadapkan pada beberapa masalah. Masalah pokok yang dihadapi adalah tidak seimbangnya jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja, rendahnya keterampilan dan tingkat produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata dengan baik regional maupun sektoral, serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.² Terkait dengan masalah perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu antara lain: upah minimum yang ada pada saat ini pada umumnya masih berada dibawah kebutuhan hidup minimum.³

Kondisi ketenagakerjaan yang telah diuraikan diatas sangat potensial dapat menimbulkan masalah-masalah dalam hubungan industrial. Masalah tersebut antara lain: perselisihan, pemogokan, dan tidak jarang berakhir dengan adanya tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha. Apabila seorang pekerja mengalami PHK, maka penyelesaiannya memerlukan suatu proses sesuai dengan ketentuan yang memerlukan waktu yang lama, namun dalam proses penyelesaian tersebut upah yang biasa diterimanya belum tentu diterima secara penuh.

² Yatim Kelana,dkk, 2013, *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*, Wijaya, Jakarta, hal.2

³ Suwanto, 2013, *Hubungan Industrial Dalam Praktek Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, Jakarta, hal.210.

Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan oleh sebab itu, istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa menjadi momok bagi setiap pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK) itu. Mengingat fakta dalam lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang fluktuatif sangatlah wajar jika pekerja atau buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja tersebut.

Dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan (UUTK) telah disebutkan hak dan kewajiban pemberi kerja (pengusaha) untuk memberikan perlindungan hukum dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja (Pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Berdasarkan UUTK memberikan kesempatan kepada pekerja untuk melakukan penuntutan atas pemenuhan haknya, dan menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikannya ⁴

⁴ Ibid

Implementasi Perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu pekerja mendapatkan perlindungan hukum dengan mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja. Upaya penjaminan kesejahteraan pekerja dalam konteks hubungan industrial adalah dengan memberikan perlindungan secara utuh baik pada hubungan kerja, waktu kerja, pengupahan dan jaminan sosial. Meskipun peran dan tanggung jawab mengenai persoalan pemenuhan upah dan jaminan sosial dianggap bukan hanya kewajiban pengusaha, akan tetapi pemerintah memiliki peran penting dalam menetapkan komponen atau besaran minimum nilai upah layak serta pelaksanaan sistem jaminan sosial secara menyeluruh yang dapat diakses oleh pekerja.⁵

Kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang marak terjadi pada tahun 2013–2018 meski mengalami penurunan baik secara jumlah kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diajukan maupun jumlah tenaga kerja yang terPHK, masih merupakan ancaman serius dari adanya perselisihan yang terjadi. Pekerja/buruh berhak mendapatkan perlindungan dari kemungkinan PHK yang terjadi, pelaksanaan hak berupa kepastian atas jenis perbuatan yang dapat mengakibatkan PHK atau Pesangon karena terkena PHK. Kebutuhan hidup mengharuskan manusia harus bekerja, dengan perspektif tersebut bayang–bayang pemutusan hubungan kerja (PHK) akan mengganggu produktivitas kerja. Seorang pekerja akan dapat meningkatkan produktivitas

⁵ Indrasari Tjandraningsih, Rina Hereawati, 2009, *Menuju Upah Layak: Survey Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*, Bandung: AKATIGA, hal. 73

kerjanya apabila terjamin dalam keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.⁶ Secara psikis pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan ancaman serius bagi para pekerja dalam melakukan pekerjaan. Signifikansi pemutusan hubungan kerja (PHK) juga dijadikan alasan pengusaha dalam persoalan yang dapat mendukung investasi, bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat menyebabkan instabilitas daerah dan kewaranan sosial.⁷

Persoalan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dapat direduksi dan dijabatani melalui mekanisme perundingan antara kedua belah pihak. Mekanisme perundingan untuk membuat aturan main bersama menjadi persoalan penting dalam menterjemahkan keinginan masing – masing pihak. Di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja atau buruh melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir, pengusaha dapat melakukan PHK. Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja atau buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan disisi lainnya, dan waktu 6 (enam) bulan merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja atau buruh yang bersangkutan.

⁶ Panji Anoraga, 2014, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, Hal. 57

⁷ Absori, 2005, *Penegakan Hukum Lingkungan pada Era Reformasi*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 8 (No.2), hal.231

Penyelesaian kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) memerlukan tata cara menurut perundang-undangan yang berlaku agar dapat menciptakan suasana kemantapan, ketertiban, sehingga terwujudlah penyelesaian yang efektif, efisien, murah, dan adil dengan dilandasi musyawarah mufakat antara para pihak yang berselisih. Dengan demikian, permasalahan ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Sebagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun dalam kenyataannya masih banyak para pelaku proses produksi yaitu unsur pekerja serta pengusaha dan juga pemerintah, belum memahami secara lebih komprehensif. Hal tersebut bisa dimaklumi karena dalam sistem proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial saat ini dikenal beberapa lembaga baru yang bisa dilibatkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Secara garis besar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dibagi dalam dua tahap yaitu tahap penyelesaian di luar pengadilan dan tahap penyelesaian di dalam pengadilan.

Proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) di luar pengadilan diawali dengan penyelesaian para pihak, yaitu penyelesaian secara bipartit antara para pihak di tingkat perusahaan. Jika cara ini tidak membuahkan hasil maka salah satu pihak atau kedua belah pihak bisa meminta bantuan jasa konsiliator. Dalam hal ini apabila para pihak tidak memilih konsiliator selama tujuh hari kerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang

ketenagakerjaan di Kabupaten atau Kota, maka perselisihan mereka dapat ditangani oleh mediator dalam proses mediasi. Selanjutnya apabila di tingkat mediasi juga tidak tercapai kesepakatan, maka para pihak yang berpekar dapat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat.

Sebagai contoh kasus pemutusan hubungan kerja oleh pt perkebunan hasil musi lestari denga saudara Pedra pada tanggal 12 April 2018. Pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena kebijakan perusahaan atas permohonan saudara pedra itu sendiri pada tanggal 05 Desember 2017 bukan mengacu pada pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sehingga melalui mediasi bipartit sepakat saudara Pedra tidak menuntut bonus, thr dan gaji selama proses penyelesaian permasalahan PHK tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mencoba untuk melakukan penulisan dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM OLEH DINAS KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI WILAYAH KOTA LUBUK LINGGAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”** .

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Wilayah Kota Lubuk Linggau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuk Linggau?

C. Ruang Lingkup Pembahasan

Ruang lingkup penelitian ini adalah kajian hukum kenegaraan, khususnya yang berkaitan Perlindungan Hukum oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Wilayah Kota Lubuk Linggau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis Perlindungan Hukum oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Wilayah Kota Lubuk Linggau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuk Linggau.

E. Kerangka Teori dan Konseptual

1. Kerangka Teori

a. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Fitzgerald, Teori perlindungan hukum Salmond bahwa

“Hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan di masyarakat. Masyarakat itu dalam suatu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan di lain pihak.⁸ Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan manusia yang perlu diatur dan dilindungi.⁹

Perlindungan hukum harus melihat tahapan yakni perlindungan hukum lahir dari suatu ketentuan hukum dan segala peraturan hukum yang diberikan oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan kesepakatan masyarakat tersebut untuk mengatur hubungan perilaku antara anggota-anggota masyarakat dan antara perseorangan dengan pemerintah yang dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Menurut Satjipto Raharjo, Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁰ Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai

⁸ Satjipto Raharjo, 2010, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal.. 53

⁹ *Ibid*, hal.. 69

¹⁰ *Ibid*, hal. 54

dengan aturan hukum, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum. Hakekatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum. Hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Oleh karena itu terdapat banyak macam perlindungan hukum. Selama ini pengaturan perlindungan korban belum menampakkan pola yang jelas, dalam hukum pidana positif yang berlaku pada saat ini perlindungan korban lebih banyak merupakan “perlindungan abstrak” atau “perlindungan tidak langsung”. Artinya berbagai rumusan tindak pidana dalam peraturan perundang-undangan selama ini pada hakekatnya telah ada perlindungan *in abstracto* secara langsung terhadap kepentingan hukum dan hak asasi korban.¹¹ Perlindungan secara tidak langsung dalam peraturan hukum positif tersebut belum mampu memberikan perlindungan secara maksimal. Karena realita di Indonesia menunjukkan bahwa hukum yang berlaku secara pasti belum mampu menjamin kepastian dan rasa keadilan.

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara.¹² Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terikat dalam hubungan kerja, dan orang yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga

¹¹ Barda Nawawi Arief, 2008, *Perlindungan Korban Kejahatan Dalam Proses Peradilan Pidana*, (Jurnal Hukum Pidana dan Kriminologi, Vol.I/No.I), hal. 16-17

¹² Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hal. 595.

berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh. Sedangkan Pasal 6 ini merupakan perlindungan bagi pekerja/buruh (orang yang sedang dalam ikatan hubungan kerja) saja.

Selain itu, perbedaan pasal 5 dengan pasal 6 adalah mengenai subyek pelakunya. Pasal 5 berlaku bagi siapa saja, dalam arti tidak terbatas bagi pengusaha tertentu saja, melainkan mencakup pengertian pengusaha secara umum, artinya bisa pengusaha apa atau siapa saja, misalkan perusahaan A, B atau C, dan sebagainya, termasuk perusahaan penempatan tenaga kerja, tetapi dalam pasal 6 subyek pelakunya adalah terbatas bagi pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh tersebut.¹³

b. Teori Perjanjian

Menurut Subekti dalam bukunya yang berjudul hukum perjanjian menyatakan bahwa menurut ajaran yang lazim dianut sekarang, perjanjian harus dianggap dilahirkan penawaran (*efferte*) menerima yang termaksud dalam surat tersebut, sebab detik itulah dianggap sebagai detik lahirnya kesepakatan. Bahwasannya mungkin ia tidak membaca surat itu, hal itu menjadi tanggung jawab sendiri. Ia dianggap sepantasnya membaca surat-surat yang diterimanya dalam waktu sesingkat-singkatnya.¹⁴

Ada empat teori yang menjawab hal ini, yaitu :

1) Teori Ucapan (*uitingstheorie*)

Menurut teori ini, Kesepakatan (*toesteming*) terjadi pada saat pihak yang menerima penawaran menyatakan bahwa ia menerima penawaran. Jadi, dilihat dari pihak yang menerima, yaitu pada saat

¹³ Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, hal.. 8.

¹⁴ Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor, hal.8.

menjatuhkan pulpen untuk menyatakan menerima, kesepakatan sudah terjadi. Kelemahan teori ini adalah sangat teoritis karena menganggap terjadinya kesepakatan secara otomatis.

- 2) Teori Pengiriman (*verzendingstheorie*)
Menurut teori ini, kesepakatan terjadi apabila pihak yang menerima penawaran mengirimkan telegram. Kritik terhadap teori ini, bagaimana hal itu bisa diketahui? Bisa saja, walaupun sudah dikirim, tidak diketahui oleh pihak yang menawarkan teori ini juga sangat teoritis, menganggap terjadinya kesepakatan secara otomatis.
- 3) Teori Pengetahuan (*vernemingsstheorie*)
Teori pengetahuan berpendapat bahwa kesepakatan terjadi apabila pihak yang menawarkan itu mengetahui adanya *acceptatie* (penerimaan), tetapi penerimaan itu belum diterimanya (tidak diketahui secara langsung).
- 4) Teori penerimaan (*ontvangstheorie*)
Menurut teori ini, *toesteming* terjadi pada saat pihak yang menawarkan menerima langsung jawaban dari pihak lawan.¹⁵

Menurut Herlien Budiono, untuk menentukan saat terjadinya perjanjian

dalam arti adanya persesuaian kehendak ada beberapa teori :

- 1) Teori Pernyataan (*Uithingstheorie*)
Menurut teori pernyataan, kesepakatan (*toesteming*) terjadi pada saat pihak yang menerima penawaran itu menyatakan bahwa ia menerima penawaran itu.
- 2) Teori Pengiriman (*Venzendingstheorie*)
Menurut teori pengiriman, kesepakatan terjadi apabila pihak yang menerima penawaran mengirimkan jawaban penerimaan atau akseptasi.
- 3) Teori Pengetahuan (*Vernemingsstheorie*)
Teori pengetahuan berpendapat bahwa kesepakatan terjadi apabila pihak yang menawarkan itu mengetahui adanya akseptasi.
- 4) Teori Penerimaan (*Ontvangstheorie*)
Menurut teori penerimaan, bahwa kesepakatan terjadi apabila pihak yang menawarkan itu mengetahui adanya akseptasi, tetapi penerimaan itu belum diterimanya (tidak diketahui secara langsung).¹⁶

¹⁵ R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hal.87.

¹⁶ Herlien Budiono, 2010, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Citra Aditya, Bandung, hal 76.

Dalam hukum positif Belanda, juga diikuti yurisprudensi, ataupun doktrin, teori yang dianut adalah teori pengetahuan (*vernemingstheorie*) dengan sedikit koreksi dari *ontvangstheorie* (teori penerimaan). Maksudnya, penerapan teori pengetahuan tidak secara mutlak, sebab lalu lintas hukum menghendaki gerak cepat dan tidak menghendaki formalitas yang kaku, sehingga *vernemingstheorie* yang dianut. Karena jika harus menunggu sampai mengetahui secara langsung adanya jawaban dari pihak lawan (*ontvangstheorie*), diperlukan waktu yang lama.¹⁷

Perjanjian tersebut menimbulkan suatu hubungan hukum, antara dua orang tersebut, yang dinamakan dengan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perjanjian antara dua orang yang membuatnya. Definisi perikatan tidak ada dirumuskan dalam undang-undang, tetapi dirumuskan sedemikian rupa dalam ilmu pengetahuan hukum. Perikatan adalah hubungan hukum antara dua pihak dalam lapangan harta kekayaan, dimana pihak yang satu (kreditur) berhak atas prestasi dan pihak yang lain (debitur), berkewajiban memenuhi prestasi.¹⁸

2. Kerangka Konseptual

Definisi operasional atau kerangka konseptual adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Namun demikian, masih diperlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan jalan memberikan definisi operasionalnya. Untuk ilmu hukum dapat diambil misalnya

¹⁷ Purwahid Patrik, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Mandar Maju, Bandung, hal.57.

¹⁸ Handri Raharjo, 2009, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yustitia, Yogyakarta, hal. 41

dari perundang-undangan. Definisi oprasional mempunyai tujuan untuk mempersempit cakupan makna variabel sehingga data yang diambil akan lebih terfokus. Definisi oprasional/kerangka konsep, dijelaskan apa yang dimaksud dengan;

- a. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.
- b. Pemutusan hubungan kerja merupakan masalah yang kompleks karena berkaitan dengan pengangguran dan kesempatan kerja. akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja
- c. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja
- d. Berdasarkan ketentuang Undang– undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini, berupa penelitian lapangan (*field research*) yakni penelitian yang titik fokusnya pada jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden yang hasilnya

berupa faktor sosial. Penelitian ini juga memerlukan data sekunder (bahan hukum) sebagai pendukungnya¹⁹ Penelitian Hukum Empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang menggunakan fakta-fakta empiris yang diambil dari perilaku manusia, baik perilaku verbal yang didapat dari wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Penelitian empiris juga digunakan untuk mengamati hasil dari perilaku manusia yang berupa peninggalan fisik maupun arsip

2. Jenis dan Sumber Data

Data pokok dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer, dan data tersier

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dicatat untuk pertama kalinya. Data ini merupakan data utama yang dipakai dalam penelitian. Penulis dalam melakukan penelitian ini, data primer diperoleh dari penelitian lapangan /observasi yang dilakukan oleh Penulis, dan juga diperoleh melalui wawancara kepada subjek penelitian yang terkait, seperti wawancara dan dokumentasi di Dinas tenaga kerja kota Lubuk Linggau.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh lewat pihak kedua, tidak diperoleh langsung dari subyek penelitiannya. Data sekunder ini sifatnya

¹⁹ Sri Mamudji et al., 2005, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Badan Penerbit Fakultas Hukum UI, Jakarta, hal 67.

sebagai data penunjang atau sebagai pendukung data primer. Dalam penelitian kualitatif ini data sekunder diperoleh dari buku-buku teks, internet yang ada keterkaitan dengan permasalahan yang diteliti Seperti data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian laporan, buku harian, surat kabar, makalah, dan lain sebagainya.

Di dalam penulisan data sekunder yang digunakan berupa :

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat berupa
 - a) Pembukaan UUD 1945 Alinea keempat yang berbunyi melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan , perdamaian abadi dan keadilan social ²⁰.
 - b) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh
 - c) Undang – undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Bab X Pasal 27 ayat (2) tentang tiap–tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
 - d) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - e) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁰ Pembukaan UUD 1945 alinea 4 (online) <http://www.mahkamahkonstitusi.go.id> diakses tanggal 10 November 2018

- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder diharapkan dapat membantu menganalisa, memahami, dan menjelaskan bahan hukum primer. Bahan hukum primer tersebut antara lain adalah teori para sarjana, buku, penelusuran internet dan publikasi elektronik, artikel ilmiah, jurnal, surat kabar, dan makalah.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan atas bahan hukum primer dan sekunder, adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Black's Law Dictionary.

c. Data Tersier

Data tersier merupakan data penunjang dari kedua data diatas yakni data primer dan data sekunder. Data ini diperoleh melalui kamus, insiklopedia dan lain sebagainya yang masih ada keterkaitan dengan masalah yang diteliti.²¹

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah melalui studi pustaka (*library research*). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*).²² Pendekatan tersebut melakukan pengkajian peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan tema sentral penelitian. Selain itu akan digunakan pendekatan analitis (*analytical approach*), maksud utama analisis terhadap bahan hukum adalah mengetahui makna yang dikandung oleh istilah-istilah yang

²¹ Zainuddin Ali, 2014, *Metodologi Penelitian Hukum*, Sinar Grafika , Jakarta, , hal. 42

²² Johny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia, hal: 310.

digunakan dalam aturan perundang-undangan secara konsepsional, sekaligus mengetahui penerapannya dalam praktik hukum.²³

G. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengelolaan Data yang diperoleh akan dianalisis secara empiris dengan pendekatan kualitatif. Adapun pengolahan data yang dimaksud meliputi²⁴:

- a. Identifikasi data, yaitu mencari dan menetapkan data yang diperlukan dalam penelitian ini.
- b. *Editing*/Seleksi data, yaitu terhadap data yang diumpulkan baik data skunder maupun data primer dilakukan pemeriksaan atau diteliti kembali untuk mengetahui kelengkapan data, selanjutnya data dipilih sesuai dengan permasalahan yang diteliti.
- c. Klasifikasi data, yaitu kegiatan penempatan data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk dianalisis lebih lanjut.
- d. Sistematisasi, yaitu kegiatan penempatan dan menyusun data yang saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang bulat dan terpadu pada sub pokok bahasan sehingga mempermudah interpretasi data.

²³ *Ibid.* hal. 310.

²⁴ Bambang Sunggono, 2007, *Metodelogi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 27-28

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari empat bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang, permasalahan, ruang lingkup dan tujuan, kerangka teori dan konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini disajikan tentang tinjauan konsep hukum, unsur-unsur hukum, perlindungan hukum,, ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja, pekerja/buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai 1) Perlindungan Hukum oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja di Wilayah Kota Lubuk Linggau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; dan 2) faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuk Linggau

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Anne Friday Safaria, Dadi Suhanda, Selly Rianawanti, 2013, *Hubungan Perburuhan di Sektor Informal: Permasalahan dan Prospek*, Bandung: AKATIGA
- Bambang Sunggono, 2007, *Metodelogi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Handri Raharjo, 2009, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Pustaka Yustitia, Yogyakarta
- Herlien Budiono, 2010, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Citra Aditya, Bandung.
- Indrasari Tjandraningsih, Rina Hereawati, 2009, *Menuju Upah Layak: Survey Upah Buruh Tekstil dan Garmen di Indonesia*, Bandung: AKATIGA
- Johny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia
- Panji Anoraga, 2014, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta
- Purwahid Patrik, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Mandar Maju, Bandung
- R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung
- Satjipto Raharjo, 2010, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Suwarto, 2013, *Hubungan Industrial Dalam Praktek Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia*, Jakarta
- Tim Penyusun Kamus Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta

Yatim Kelana,dkk, 2013, *Sorotan Pers Tentang Ketenagakerjaan*, Wijaya, Jakarta

Zainuddin Ali, 2014, *Metodologi Penelitian Hukum*, Sinar Grafika , Jakarta

B. Perundang-Undangan

Pembukaan UUD 1945 Alinea keempat

Peraturan perundang-undangan yang akan digunakan di antaranya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Buruh

Undang – undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Bab X Pasal 27 ayat (2) tentang tiap – tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

C. Jurnal dan Internet

Absori, 2005, *Penegakan Hukum Lingkungan pada Era Reformasi*, Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 8 (No.2)

Barda Nawawi Arief, 2008, *Perlindungan Korban Kejahatan Dalam Proses Peradilan Pidana*, (Jurnal Hukum Pidana dan Kriminologi,Vol.I/No.I)

Sri Mamudji et al., 2005, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Badan Penerbit Fakultas Hukum UI,Jakarta

Pembukaan UUD 1945 alinea 4 (online)
<http://www.mahkamahkonstitusi.go.id> diakses tanggal 10 November 2018