

# **PERLINDUNGAN HUKUM DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PEKERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA\***

Oleh:  
Aditya Pranabayu\*\*  
Ida Ayu Sukihana\*\*\*

Program Kekhususan Hukum Bisnis  
Fakultas Hukum Universitas Udayana

## **ABSTRAK**

Seringkali perlindungan hukum dan penyelesaian hubungan industrial terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja tidak terlaksana dengan baik. Permasalahan yang sering terjadi ialah pihak pengusaha tidak memberi pemberitahuan terlebih dahulu mengenai pemutusan hubungan kerja kepada pihak pekerja. Permasalahan tersebut melatarbelakangi penulisan karya ilmiah ini guna mengetahui bentuk perlindungan hukum serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kasus pemutusan hubungan kerja ini. Karya ilmiah ini menggunakan metode penelitian normatif dengan cara menganalisa dari berbagai asas hukum, sistem hukum, dan peraturan hukumnya. Hasil dari karya ilmiah ini, Pertama yaitu perlindungan hukum kepada pekerja mengacu kepada ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menentukan bahwa pekerja diberikan perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Kedua yaitu tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengacu kepada ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase serta di Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

**Kata Kunci: Pekerja., Pengusaha., Pemutusan Hubungan Kerja**

---

\* Jurnal ini diluar ringkasan skripsi

\*\* Aditya Pranabayu merupakan penulis pertama

\*\*\* Ida Ayu Sukihana merupakan penulis kedua

## **ABSTRACT**

*Often legal protection and settlement of industrial relations for workers experiencing termination of employment are not carried out properly. The problem that often occurs is that employers do not give advance notice of termination of employment to the workers. The problem is the background of writing this scientific work to find out the form of legal protection and to resolve industrial relations disputes in the case of termination of employment. This scientific work uses normative research methods by analyzing various legal principles, the legal system, and the rule of law. The results of this scientific work, First is the legal protection of workers referring to the provisions of Law No. 13 of 2003 which stipulates that workers are given preventive legal protection and repressive legal protection. Second, the stages of industrial relations dispute settlement refers to the provisions of Law No. 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes through bipartite negotiations, mediation, conciliation, arbitration as well as in the Industrial Relations Court and the Supreme Court.*

**Keywords: Worker., Businessman., Work Termination**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kegiatan ketenagakerjaan di Indonesia sangat bertumpu dengan adanya kualitas serta kuantitas sumber daya manusianya, apabila sumber daya manusia menurun, maka akan berdampak pada keberlangsungan pembangunan nasional. Oleh karena itu pemerintah sangat mengupayakan kesejahteraan masyarakatnya agar kualitas dan kuantitasnya meningkat. Pada penerapannya, pekerja memiliki andil yang besar dalam tujuan pembangunan nasional, dengan adanya hal tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia guna memaksimalkan pembangunan nasional secara menyeluruh. “Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa, karena itu tenaga kerja merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa”<sup>1</sup>. Dengan adanya itu, pengusaha

---

<sup>1</sup> Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 1.

biasanya mengintruksikan pekerjanya agar bekerja secara maksimal tanpa memperdulikan waktu kerja dari pekerja tersebut. Tidak jarang pengusaha enggan menaikkan upah pekerjanya meski telah terjadi peningkatan pendapatan perusahaan dan bahkan dengan sewenangnyanya melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan terlebih dahulu walaupun pekerja tersebut hanya melakukan kesalahan yang ringan atau bahkan tidak melakukan kesalahan apapun. Sehingga untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan hukum kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja guna melindungi hak-hak pekerja tersebut serta tetap mengawasi dan mewujudkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya meskipun telah diputus hubungan kerjanya.

Berdasarkan fakta di Indonesia, saat ini terjadi kesenjangan antara membludaknya penduduk Indonesia dengan minimnya lapangan pekerjaan yang ada. Masalah tersebut memicu terjadinya banyak pengangguran di Indonesia. Untuk mengatur agar hubungan kerja tersebut berjalan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka pemerintah sebagai penyelenggara negara membentuk aturan tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No.13/2003). Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh para pekerja, karena hal tersebut dapat memberi dampak terhadap psikologis dan ekonomi pekerja beserta keluarganya. Pemutusan hubungan kerja adalah salah satu dari bentuk perselisihan hubungan industrial yang sebagaimana ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU No.2/2004).

Latar belakang kasus ini dikarenakan pengusaha yang secara sepihak melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa adanya pemberitahuan sebelumnya kepada pekerjanya. Pekerja yang diputus hubungan kerjanya melakukan usaha untuk mendapatkan perlindungan hukum guna memperoleh hak-haknya. Pemutusan hubungan kerja seringkali menjadi pilihan yang dilakukan pengusaha untuk mencari kesalahan para pekerjanya agar dapat diputus hubungan kerjanya, padahal pekerja tersebut hanya melakukan kesalahan kecil atau bahkan tidak melakukan kesalahan apapun sehingga mengakibatkan pekerja tersebut menjadi korban atas perlakuan dari pengusaha.<sup>2</sup> Mengenai permasalahan tersebut, diperlukan juga adanya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara melalui perundingan guna mendapatkan hasil yang dapat menguntungkan kedua belah pihak.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berikut rumusan masalah yang diangkat penulis dalam penulisan karya ilmiah ini diantaranya:

1. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimanakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kasus pemutusan hubungan kerja ini?

### **1.3. Tujuan Penulisan**

Tujuan penulisan karya ilmiah ini untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dan bagaimana penyelesaian hubungan industrial dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pihak pengusaha terhadap

---

<sup>2</sup> Komang Dendi Tri Karinda, 2018, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum. [S.l.], v. 6, n. 8, jan. 2018. ISSN 2303-0569, hlm 3.

pekerjanya sebagaimana yang ditentukan dalam UU No.13/2003 dan UU No.2/2004.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan didalam penulisan jurnal ini adalah metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (The Statute Approach) artinya pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut-paut sesuai hukum yang ditangani. Dalam penelitian normatif, data yang digunakan adalah data sekunder sbagai sumber data utama. Penelitian ini juga dapat dikatakan penelitian yang bersifat deskriptif analitis karena menggambarkan sebuah permasalahan yang dibahas dengan cara menganalisa dari berbagai asas hukum, sistem hukum, dan peraturan hukumnya guna menjawab suatu permasalahan yang diajukan dalam penelitian.

### **2.2. Hasil dan Analisis**

#### **2.2.1 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja**

Pekerja memiliki peran sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan, namun seringkali peran dari pekerja tersebut belum mendapat perhatian yang baik dari pihak pengusaha. Tidak jarang pengusaha bertindak seenaknya kepada pekerjanya yang menyebabkan hak pekerja tersebut tidak dipenuhi.<sup>3</sup> Akibat hal tersebut, perlu adanya bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja agar haknya dapat terpenuhi. Oleh karna itu, tujuan dari

---

<sup>3</sup> Ni Komang Sri Intan Amilia, 2018, *Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Ditinjau berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.l.], p. 1-5, mar. 2018. ISSN 2303-0569, hlm. 4.

perlindungan hukum adalah suatu upaya untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna mewujudkan ketentraman dan ketertiban, sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Adapun tujuan diberikannya perlindungan kepada pekerja yaitu guna menjamin hubungan kerja yang baik tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Dari penjelasan mengenai pengertian perlindungan hukum terhadap pekerja diatas, berikut beberapa macam bentuk perlindungan hukum yaitu:

a. Perlindungan Preventif

Perlindungan preventif adalah perlindungan yang dilakukan pemerintah guna mencegah agar tidak terjadi pelanggaran. Maksud perlindungan ini untuk mencegah serta memberi batasan dalam melaksanakan suatu kewajiban. Dalam pelindungan preventif ini, masyarakat memiliki kesempatan untuk mengajukan pendapatnya serta sikap keberatan sebelum pemerintah membuat keputusan akhir, tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya sengketa.<sup>4</sup> Sebagai perbandingan, di Inggris dan Amerika Serikat terdapat prosedur angket publik (*hearing*). Prosedur ini berlaku baik guna membuat keputusan yang tertuju untuk umum maupun individual. Dalam prosedur angket publik, ditujukan agar masyarakat dapat berpartisipasi dalam pembentukan peraturan. Sedangkan untuk kepentingan yang bersifat individual, maka rangkaian prosedur tersebut meliputi penentuan waktu untuk melaksanakan angket publik, pemberitahuan informasi, syarat

---

<sup>4</sup> Ni Nyoman Tamu, 2017, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.l.], june 2017. ISSN 2303-0569, hlm. 5.

untuk tidak berpihak kepada pemerintah, kewajiban untuk mendengar pengakuan para pihak dan sebagainya. Perlindungan preventif sangat berarti bagi pemerintah, karna dengan adanya perlindungan ini pemerintah tergerak untuk lebih berhati-hati lagi dalam membuat keputusan. Akan tetapi di Indonesia belum ada peraturan khusus yang mengatur tentang perlindungan preventif ini di Indonesia.<sup>5</sup>

b. Perlindungan Represif

Bertolak belakang dengan perlindungan preventif, pada perlindungan represif, masyarakat tidak mempunyai kesempatan untuk mengajukan pendapatnya serta menunjukkan sikap keberatan karena hal tersebut ditangani langsung oleh pengadilan yang menangani pelanggaran tersebut. Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.<sup>6</sup> Perlindungan represif ini bertujuan guna menyelesaikan perselisihan dan perlindungan ini memiliki prinsip terhadap segala bentuk tindakan pemerintah yang bersumber dan bertumpu pada konsep mengenai pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi. Jika dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi, hal ini mendapat tempat utama dan sesuai dengan tujuan dari negara hukum itu sendiri.

Perlindungan preventif dilaksanakan dengan dibentuknya aturan guna membatasi segala tindakan yang dapat melanggar hak orang lain, sedangkan perlindungan represif dilaksanakan

---

<sup>5</sup> Phillipus M. Hadjon, 1987, *Pelindungan Hukum Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 29.

<sup>6</sup> Anak Agung Ngurah Manika Putra Putra, 2018, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 1-15, oct. 2018. ISSN 2303-0569, hlm. 7.

dengan memberi sanksi kepada pelaku apabila terjadi pelanggaran terhadap segala aturan yang berlaku. Objek perlindungan hukum terhadap pekerja berdasarkan UU No.13/2003 meliputi:

- a) Perlindungan hak dalam hubungan kerja;
- b) Perlindungan hak pekerja untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
- c) Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja;
- d) Perlindungan khusus bagi anak, pekerja perempuan, dan penyandang cacat;
- e) Perlindungan upah, jaminan sosial dan kesejahteraan; dan
- f) Perlindungan atas hak akibat pemutusan hubungan kerja.

### **2.2.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Kasus Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja**

Tata cara penyelesaian perselisihan terhadap pelanggaran perjanjian kerja yang dialami oleh pekerja dapat ditempuh melalui jalur pengadilan hubungan industrial (litigasi) dan diluar pengadilan hubungan industrial (non litigasi), hal ini ditentukan dalam UU No. 13 Tahun 2003.<sup>7</sup> Selanjutnya, sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 1 UU No.2/2004 menentukan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan pekerjanya karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa pemutusan hubungan kerja termasuk ke dalam jenis perselisihan hubungan industrial. Selain itu dalam UU No.2/2004 juga ditentukan bahwa terdapat

---

<sup>7</sup> I Nyoman Satya Wicaksana, 2019, *Tata Cara Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.l.], v. 7, n. 5, p. 1-15, jan. 2019. ISSN 2303-0569, hlm. 9.

beberapa upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan oleh pekerja yang diputus kerjanya tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu. Beberapa upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu sebagai berikut:

#### 1. Bipartit

Pada tahap ini, dijelaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan melalui perundingan bipartit dengan cara musyawarah untuk mencapai kesepakatan. Terdapat 4 jenis ruang lingkup penyelesaian melalui perundingan bipartit yaitu permasalahan hak, permasalahan kepentingan, permasalahan pemutusan hubungan kerja serta permasalahan antar serikat pekerja dengan serikat perkerja yang lain dalam satu perusahaan.<sup>8</sup> Berikut tahapan penyelesaian bipartit sesuai UU No.2/2004:

- 1) Apabila perundingan bipartit mencapai kata sepakat, maka akan dibuat suatu perjanjian yang disetujui oleh para pihak.
- 2) Perjanjian itu wajib dicatatkan di Pengadilan setempat.
- 3) Perjanjian tersebut akan dibuatkan akte bukti pendaftaran.
- 4) Apabila perjanjian yang telah dicatatkan tidak ditaati oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan setempat untuk mendapatkan penetapan eksekusi.
- 5) Apabila dalam jangka waktu 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah berunding

---

<sup>8</sup> Anak Agung Lita Cintya Dewi, 2018, *Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Dipenuhi Hak-Haknya Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.1.], jan. 2018. ISSN 2303-0569, hlm. 11.

tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka bipartit dianggap gagal.

## 2. Mediasi

Pada tahap ini, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui tahap mediasi dilakukan oleh seorang pegawai pemerintah yang memiliki tanggung jawab dan telah mencukupi syarat untuk menjadi mediator sesuai ketetapan Menteri yang mempunyai tugas mengadakan mediasi serta berkewajiban memberi anjuran tertulis kepada para pihak yang bermasalah. Berikut tahapan mediasi menurut UU No.2/2004:

- 1) Apabila tercapai kesepakatan, maka akan dibuat perjanjian yang disetujui para pihak dan disaksikan oleh mediator yang selanjutnya didaftarkan di Pengadilan setempat untuk mendapat akte bukti pendaftaran.
- 2) Apabila perjanjian yang telah didaftarkan tidak ditaati oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan setempat untuk mendapat penetapan eksekusi.
- 3) Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan para pihak harus memberikan jawaban dan jika para pihak yang tidak memberikan jawabannya, maka akan dianggap menolak.
- 4) Apabila anjuran ditolak oleh salah satu pihak, salah satu pihak tersebut dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan tersebut di Pengadilan setempat.

## 3. Konsiliasi

Pada tahap konsiliasi ini akan dilaksanakan oleh konsiliator yakni seorang yang telah memenuhi syarat untuk bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk segera menyelesaikan

perselisihan tersebut. Berikut prosedur konsiliasi menurut UU No.2/2004:

- 1) Para pihak mengajukan permintaan tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati bersama.
- 2) Konsiliator diperbolehkan memanggil saksi untuk hadir dalam sidang guna dimintai keterangannya.
- 3) Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang didapat dari siapapun.
- 4) Apabila terjadi kesepakatan, maka akan dibuat perjanjian yang disetujui para pihak dan disaksikan oleh konsiliator yang selanjutnya akan didaftarkan di Pengadilan setempat.
- 5) Apabila tidak terjadi kesepakatan, maka para pihak harus memberikan jawaban tertulis kepada konsiliator, baik menyetujui maupun menolak dan pihak yang tidak memberikan jawaban, maka dianggap menolak.

#### 4. Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui tahap arbitrase ini dilaksanakan oleh arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Berikut prosedur arbitrase menurut UU No.2/2004:

- 1) Penyelesaian arbitrase diawali dengan upaya damai.
- 2) Apabila upaya damai tercapai, arbiter wajib membuat akte yang disetujui para pihak dan akte tersebut didaftarkan di Pengadilan setempat guna mendapat akte bukti pendaftaran.
- 3) Apabila upaya damai gagal, arbiter meneruskannya ke sidang arbitrase.

- 4) Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan sesuai dengan peraturan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.
- 5) Putusan arbitrase berkekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak yang berselisih serta bersifat final.

#### 5. Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung

Pada tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial ini dilakukan dengan pengajuan gugatan yang sudah harus dilampiri risalah tahapan penyelesaian sebelumnya yaitu mediasi dan konsiliasi, jika tidak maka Pengadilan wajib mengembalikan gugatan kepada pihak penggugat. Prosedur penyelesaiannya sama dengan gugatan perkara pada umumnya. Apabila salah satu pihak merasa keberatan atas putusan Pengadilan, pihak tersebut dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung dalam jangka waktu sejak putusan tersebut dibacakan.

### **III. PENUTUP**

#### **3.1. Kesimpulan**

1. Pekerja yang diputus kerjanya tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu oleh pengusaha karena alasan yang tidak jelas, wajib memperoleh perlindungan hukum serta haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif
2. Pekerja dapat melakukan upaya hukum terkait dengan pemutusan hubungan kerjanya guna terselesainya masalah tersebut. Apabila pihak pengusaha tidak dapat memberikan hak-hak pekerja sebagaimana yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, pihak pekerja

dapat melakukan upaya hukum melalui beberapa macam perundingan antara lain perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase serta di Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

### **3.2. Saran**

1. Dalam permasalahan ini, pemerintah harus benar-benar mengawasi dan sangat melindungi pekerja beserta hak-haknya. Meskipun para pekerja tidak dapat memperoleh pekerjaannya kembali, setidaknya para pekerja dapat memperoleh hak-haknya selama masa kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja yang sesuai dengan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Sebaiknya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, harus dilaksanakan dengan benar sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku. Diharapkan pihak pengusaha dapat melaksanakan putusan Pengadilan bukan hanya perjanjian tertulis tetapi juga dilaksanakan dengan adanya tindakan terhadap para pekerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **BUKU**

Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.

#### **JURNAL ILMIAH**

Dendi Tri Karinda, Komang. (2018). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum. [S.l.], v. 6, n. 8, jan. 2018. ISSN 2303-0569.

Amilia, Ni Komang Sri Intan. (2018). *Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha Terhadap Pekerja Ditinjau berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.l.], p. 1-5, mar. 2018. ISSN 2303-0569.

- Tamu, Ni Nyoman. (2017). *Perlindungan Hukum Bagi Buruh yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.l.], june 2017. ISSN 2303-0569.
- Putra, Anak Agung Ngurah Manika Putra. (2018). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemberi Kerja*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 1-15, oct. 2018. ISSN 2303-0569.
- Wicaksana, I Nyoman Satya. (2019). *Tata Cara Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.l.], v. 7, n. 5, p. 1-15, jan. 2019. ISSN 2303-0569.
- Lita Cintya Dewi, Anak Agung. (2018). *Upaya Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Tidak Dipenuhi Hak-Haknya Oleh Perusahaan Ditinjau Dari Undang-Undang Noor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, [S.l.], jan. 2018. ISSN 2303-0569.

**PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial.