

**Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada
Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam (YKPI) Al-Ittihad
Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13
Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Oleh : Shindy Efisa

Pembimbing I : Dr. Maryati Bachtiar, SH.,MKn

Pembimbing II : Dasrol, SH., MH

Alamat: Jalan Srikandi, Wadya Graha 1 Nomor 21 Pekanbaru-Riau

Email: shindyefisa2@gmail.com

Abstract

The issue of the termination of employment relationships is an event which is not expected occurrence, therefore all parties involved in industrial relations (workers/employers, workers, unions/trade unions, and Government), with all the efforts should be organised so that it never happens to termination of employment. In the implementation of the termination of employment relationship employers must comply with and obey all regulations concerning employment that had been arranged by the Government, namely Act No. 13 of 2003 on Labor. The purpose of this study: first, know the termination work done Islamic Education Foundation of Unity (YKPI) Al-Ittihad complies or not with the regulations. Second, know the effort it can be done by workers who are subject to termination of the working relationship. This type of research can be classified into types of sociological research, because the author directly doing research on the location of the examined, in order to give a complete and clear picture of the problems examined. This research was conducted at the Foundation of the unity of Islamic education (YKPI) Al-Ittihad. Populations and samples in this study is a whole party that deals with issues that are examined. The source of the data in the study was obtained from primary data, secondary data, and tertiary data. Data collection techniques in the research interviews and study library.

This type of research is classified into types of sociological research, because of the direct writers doing research on the locations studied, in order to provide a complete and clear picture of the issues examined. This research was conducted at the Foundation for Islamic Education Unit (YKPI) Al-Ittihad. Population and sample in this research is the overall party related to the problems examined. Sources of data in this study were obtained from the primary data, secondary data, and the data tertiary. Data collection techniques in this research is interview and literature study. Analysis of the data used is qualitative analysis and conclusions with deductive thinking. From the results of the research can be concluded. First, the Foundation does not run the Foundation's regulations and does not perform the termination of the working relationship in accordance with the rules of existing legislation, namely Act No. 13 of 2003 on Labor. Secondly, the case of the termination of the working relationship by the unity of Islamic education (YKPI) Al-Ittihad against Faizah Fahmi finished third and mediation the present Faizah Fahmi is entitled to severance money, 2 x money Awards working period and the replacement of other rights money. First, the author's suggestion, it should be if the Foundation of the unity of Islamic education (YKPI) Al-Ittihad wanted to do termination of work (PHK) should be bound by employment law and rules her Foundation. Second, the parties should have the Foundation employs back Faizah Fahmi because of the termination of such employment relationship simply because of the attitude of Faizah Fahmi. There is no reason that a damning and harmful elements of the Foundation.

Keywords: Foundation - Work relationship - Work Termination

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang mempunyai penduduk yang sangat padat, dengan

kata lain Indonesia mempunyai sumber daya manusia/tenaga kerja yang sangat banyak, sehingga merupakan sesuatu kekuatan yang sangat besar untuk melakukan pembangunan. Akan tetapi, banyaknya sumber daya manusia/tenaga kerja yang harus diimbangi dengan lapangan pekerjaan, apabila tenaga kerja lebih banyak dari pada lapangan

pekerjaan, maka akan timbul pengangguran yang justru berdampak buruk dan memberatkan perekonomian Indonesia. Apalagi saat ini ditambah dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK) dari perusahaan tempatnya bekerja.¹

Kasus PHK merupakan yang paling sensitif di dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak, termasuk oleh manajer sumber daya manusia, karena memerlukan dana pada waktu karyawan tersebut berhenti. Adanya PHK dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon dan tunjangan lain. Di samping masalah dana yang mendapat perhatian, yang tak kalah pentingnya adalah sebab karyawan itu berhenti atau diberhentikan.²

Masalah PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah), dengan segala upaya harus diusahakan agar jangan terjadi PHK.³

Salah satu peraturan yang dibuat oleh pemerintah adalah peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja. Fakta menunjukkan bahwa banyak sekali orang yang bekerja pada orang lain ataupun bekerja pada perusahaan. Oleh sebab itu hubungan kerja antara seorang pekerja dengan majikannya atau antara pekerja dengan badan usaha perlu diatur sedemikian rupa supaya tidak terjadi kesewenang-wenangan yang bisa merugikan salah satu pihak.⁴ Pemerintah

telah menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵ (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan).

Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja, mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.⁶

Secara yuridis hubungan pekerja/buruh dan pengusaha adalah bebas. Namun, secara sosiologis pekerja/buruh tidaklah bebas sebagai seorang yang tidak mempunyai bekal hidup, karena bermodal tenaganya.⁷ Ketidaksamaan ini menyebabkan terjadinya suatu perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam hubungan kerja dan tidak jarang sampai menyebabkan PHK oleh pengusaha kepada pekerja/buruh. Disisi lain dalam prakteknya sering kali terjadi pembenturan antara kepentingan pengusaha dan pekerja, kondisi inilah yang pada akhirnya dapat memicu terjadinya sengketa antara pengusaha dan pekerja sehingga diperlukan aturan hukum yang memadai untuk menjembatannya.⁸

Oleh karena itu, pengusaha harus mematuhi dan menaati segala peraturan yang ada mengenai

¹ A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, hlm. 3.

² <https://ranjidsuranta.wordpress.com/pemberhentian-tenaga-kerja-pada-perusahaan/>, diakses, tanggal, 4 Januari 2016.

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 195-196.

⁴ Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum*, Edisi 3, Vol. 3, 2015, hlm 1.

⁵ <http://perindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-diPHK>, diakses, tanggal, 4 Januari 2016.

⁶ Asri Wijayanti, *Op. cit.*, hlm. 10.

⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007, hlm.

⁸ Dodi haryono, "Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial" *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi I, No.1 Agustus 2010, hlm.70.

ketenagakerjaan yang telah diatur oleh pemerintah, khususnya mengenai PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja. Pengusaha harus memenuhi hak-hak pekerja yang di PHK dan dalam melakukan PHK tersebut pengusaha harus menggunakan alasan yang sesuai dengan peraturan yang ada.

Berdasarkan dengan apa yang peneliti uraikan dalam latar belakang masalah ini, selanjutnya peneliti tertarik membuat suatu penelitian mengenai PHK, yang berjudul **“Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam (YKPI) Al-Ittihad Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan YKPI Al-Ittihad sesuai dengan peraturan yang berlaku?
2. Bagaimanakah upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja yang di PHK oleh YKPI Al-Ittihad?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pemutusan hubungan kerja yang dilakukan YKPI Al-Ittihad sesuai atau tidak dengan peraturan yang berlaku.
- b. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja yang di PHK oleh YKPI Al-Ittihad.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum (SH) Strata Satu (S1) diperguruan tinggi Fakultas Hukum Universitas Riau.
- b. Sebagai penunjang dalam perkembangan ilmu pengetahuan hukum khususnya bidang hukum ketenagakerjaan.
- c. Untuk memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi masyarakat, terutama pada mahasiswa perguruan tinggi fakultas hukum maupun instansi yang terkait di dalam penelitian ini.

D. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subjek hukum.⁹ Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.¹⁰

2. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum mengandung dua pengertian yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan. Kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum, individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.¹¹ Menurut Sudikno Mertokusumo kepastian hukum adalah “Perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh suatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu”.¹²

E. Kerangka Konseptual

Untuk membatasi agar permasalahan yang diteliti tidak terlalu luas cakupannya, maka peneliti memberikan definisi atau batasan-batasan terhadap istilah yang digunakan yaitu:

1. Pelaksanaan adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan.¹³

⁹ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Sumur Bandung, Bandung, 1986, hlm.20.

¹⁰ CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1984, hlm.15.

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Op. cit*, hlm. 158.

¹² E.Fernando M. Manulung, *Menggapai Hukum Berkeadilan*, Kompas, Jakarta, 2007, hlm. 92.

¹³ <http://kbbi.web.id/pelaksanaan>, diakses, tanggal, 24 April 2016.

2. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.¹⁴
3. Tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya maupun untuk masyarakat.¹⁵
4. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁶
5. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.¹⁷
6. Hubungan kerja adalah hubungan pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹⁸
7. Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota.¹⁹

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini digolongkan kedalam penelitian hukum sosiologis.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di YKPI Al-Ittihad yang terletak di kompleks Masjid Al-Ittihad PT.CPI Rumbai Pekanbaru.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja di YKPI Al-Ittihad.

b. Sampel

Untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti menentukan sampel dan metode yang digunakan yakni metode sensus. Untuk lebih jelasnya, mengenai

populasi dan sampel dapat dilihat pada di bawah ini:

Tabel 1.1
Populasi dan Sampel

No.	Responden	Populasi	Sampel	%
1	Pihak pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (Sdri. Faizah Fahmi)	1	1	100
2.	Manager HRGS (Sdri. Dewinta Untari, M.Psi, psikolog, CGA)	1	1	100
Jumlah		2	2	-

Sumber: Jumlah Sampel di Lapangan

4. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu berupa faktor-faktor terjadinya PHK pada YKPI Al-Ittihad.
- b. Data sekunder, diperoleh melalui penelitian perpustakaan atau berasal dari:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil mediasi, peraturan YKPI Al-Ittihad, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu berupa buku-buku yang berkaitan dengan PHK.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini adalah internet.

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara terstruktur, yaitu melalui tanya jawab langsung dari daftar-daftar pertanyaan yang telah disiapkan peneliti kepada pihak YKPI Al-Ittihad dan pihak narasumber yang merupakan pekerja pada YKPI Al-Ittihad.
- b. Kajian kepustakaan, berupa informasi yang diperoleh dari buku-buku, peraturan perundang-undangan, peraturan yayasan dan pendapat-pendapat para ahli yang ada

¹⁴ Pasal 1 Angka 25 UU Ketenagakerjaan.

¹⁵ Pasal 1 Angka 2 UU Ketenagakerjaan.

¹⁶ Pasal 1 Angka 3 UU Ketenagakerjaan.

¹⁷ Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan.

¹⁸ Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan.

¹⁹ Pasal 1 Angka 1 UU Yayasan.

kaitannya dengan pokok permasalahan penelitian tersebut.

6. Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah analisis kualitatif yaitu data yang berdasarkan uraian kalimat atau data tidak dianalisis dengan menggunakan statistik atau matematika ataupun sejenisnya, yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.²⁰

Dari pembahasan tersebut peneliti akan mengambil kesimpulan dengan berfikir deduktif, yaitu cara menarik suatu kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum menjadi hal-hal yang bersifat khusus. Dimana dalam mendapatkan suatu kesimpulan dimulai dengan melihat faktor-faktor nyata dan diakhiri dengan penarikan suatu kesimpulan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Desentralisasi

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsovereenkomst*, mempunyai beberapa pengertian, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.²¹ Pasal 1601 huruf a KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut “Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain (simajikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.²²

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus

memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Cakap untuk membuat suatu perjanjian;
- c. Mengenai suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.²³

3. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut, pekerjaan mana yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.²⁴

- b. Adanya unsur *service* atau pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain yaitu si majikan.²⁵

- c. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

Pelaksanaan hubungan kerja dibatasi atau diatur dengan waktu tertentu, tidak terus-menerus.²⁶ Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah dilakukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga boleh dilakukan dalam seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup dari pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang

²⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 2012, hlm.32.

²¹ Pasal 1 angka 14 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²² Pasal 1601 huruf a KUHPerdata

²³ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 2005, hlm.17.

²⁴ Djumadi, *Op. cit*, hlm. 36.

²⁵ Djumadi, *Op. cit*, hlm. 38.

²⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 44.

dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.²⁷

d. Adanya unsur *pay* atau upah

Jika seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya bukan bertujuan untuk mendapatkan upah, akan tetapi yang menjadi tujuannya adalah selain upah, maka pelaksanaan pekerjaan tersebut sulit untuk dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja. Selanjutnya jika seseorang yang bekerja tersebut bertujuan untuk mendapatkan manfaat bagi diri si pekerja dan bukan untuk bertujuan mencari upah maka unsur keempat dalam suatu perjanjian kerja ini, yaitu unsur upah tidak terpenuhi.²⁸

4. Jenis Perjanjian Kerja

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 1603 e ayat 1 KUHPerdata yang mengatur mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menyebutkan “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atas peraturan-peraturan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semua itu tidak ada, menurut kebiasaan”.²⁹

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang ataupun dalam kebiasaan.

5. Isi Perjanjian Kerja

Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- Jabatan atau jenis pekerjaan;
- Tempat pekerjaan;
- Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;

g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;

h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan

i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.³⁰

6. Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh

Sesuai dengan isi perjanjian kerja diatas hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

7. Dasar Hukum Perjanjian Kerja

Pasal 1601 A KUHPerdata memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.³¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.³²

B. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha”.³³ Menurut Lalu Husni, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja karena berbagai sebab.³⁴

2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang

²⁷ Djumadi, *Op. cit.*, hlm. 39.

²⁸ Djumadi, *Op. cit.*, hlm. 40.

²⁹ Pasal 1603 e ayat 1 KUHPerdata

³⁰ Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

³¹ Pasal 1601 a KUHPerdata

³² Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan

³³ Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan

³⁴ Lalu Husni, *Op.cit.*, hlm.194-195.

Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁵ Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

a. PHK Oleh Majikan/Pengusaha

PHK oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila majikan mengalami kerugian sehingga menutup usaha, atau apabila buruh melakukan kesalahan.³⁶

b. PHK oleh Pekerja/Buruh

PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau terdapat alasan yang mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu lima hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha dua kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan alat bukti yang sah.³⁷

c. PHK Putus Demi Hukum

Selain diputuskan oleh pengusaha atau buruh, hubungan kerja juga dapat putus demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya.

d. PHK oleh Pengadilan

PHK oleh pengadilan ialah PHK oleh pengadilan perdata biasa atau permintaan yang bersangkutan berdasarkan alasan penting. Alasan penting adalah disamping alasan mendesak juga karena perubahan keadaan pribadi atau kekayaan pemohon atau perubahan keadaan dimana pekerjaan yang dilakukan sedemikian rupa sifatnya, sehingga

adalah layak untuk memutuskan hubungan kerja.³⁸

4. Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan,

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan”.

C. Tinjauan Umum tentang Yayasan

1. Pengertian Yayasan

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Yayasan, menyebutkan bahwa Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota.³⁹ Yayasan merupakan kumpulan dari sejumlah orang yang terorganisasi dan dilihat dari segi kegiatannya, lebih tampak sebagai lembaga sosial. Dari sejak awal, sebuah yayasan didirikan bukan untuk tujuan komersial atau untuk mencari keuntungan seperti halnya perusahaan, akan tetapi tujuannya tidak lebih dari membantu atau meningkatkan kesejahteraan hidup orang lain.⁴⁰

2. Organ Yayasan

Yayasan tergolong sebagai subjek hukum, merupakan subjek hukum yang berwujud badan yaitu badan hukum. Maka sudah tentu subjek hukum yang berwujud badan ini, tidak dapat mengurus dirinya sendiri. Sebagai subjek hukum badan, ia tidak dapat menjalankan sendiri apa yang harus dilakukan oleh badan tersebut. Maka demikian diperlukan alat perlengkapan (yang dinamakan organ) yang berwujud manusia alamiah untuk mengurus dan bertindak mewakili

³⁵ Asri wijayanti, *Op. cit*, hlm.2.

³⁶ *Ibid*, hlm. 162.

³⁷ Asri Wijayanti, *Op. cit*, hlm.161-162.

³⁸ Lalu Husni, *Op. cit*, hlm. 206.

³⁹ Pasal 1 Angka 1 UU Yayasan.

⁴⁰ Gatot Supramono, *Hukum Yayasan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2008, hlm.1.

badan ini.⁴¹ Organ yayasan terdiri dari pembina, pengurus, dan pengawas.

3. Pendiri Yayasan

Untuk mendirikan satu yayasan diperlukan syarat-syarat material yang terdiri dari:

- a. harus ada suatu pemisahan kekayaan;
- b. suatu tujuan;
- b. suatu organisasi.⁴²

4. Bubarnya Yayasan

Yayasan bubar dapat disebabkan oleh beberapa alasan, yaitu:

- a. Jangka waktu yang ditetapkan dalam Anggaran Dasar berakhir;
- b. Tujuan Yayasan yang ditetapkan dalam Anggaran Dasar telah tercapai atau tidak tercapai;
- c. Putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap berdasarkan alasan:
 - 1) Yayasan melanggar ketertiban umum dan kesusilaan;
 - 2) Tidak mampu membayar utangnya setelah dinyatakan pailit; atau
 - 3) Harta kekayaan Yayasan tidak cukup untuk melunasi utangnya setelah pernyataan pailit dicabut.⁴³

BAB III

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah dan Profil Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam (YKPI) Al-Ittihad

Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam (YKPI) Al-Ittihad merupakan salah satu yayasan yang bergerak dibidang pendidikan, dakwah dan muamalat. Yayasan ini didirikan oleh Mochamad Turidho, Usman Habib, Wizar Kawi, Ir.Oon Syahroni, Dr.Soemarno Hoetomo, Syahriwal, Zarius Rusli dan Drs.Tengku Amir Sulaiman, pada tanggal 18 Januari 1997 berdasarkan Akta Notaris Tajib Rahardjo,SH Nomor 103 yang berkantor di Jalan Jendral Sudirman Pekanbaru, yang memuat akta pendirian Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam

(YKPI) Al-Ittihad.⁴⁴ Lokasi yayasan yang penulis teliti terletak di kompleks Damar Nomor 608, Rumbai Camp PT.CPI Pekanbaru, Kel. Lembah Damai, Kec. Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru.

B. Visi dan Misi Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam(YKPI) Al-Ittihad

Visi:

Menjadi Pusat Kegiatan Islam Terpadu Untuk Mewujudkan Masyarakat Madani Yang Makmur Lahir Dan Bathin Serta Sejahtera Dunia Dan Akhirat

Misi:

Menyelenggarakan Sistem Pendidikan Islam Terpadu Melalui Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Yang Profesional Dan Berwawasan Global Nuntuk Membangun Genarasi Yang Berkribadian Dan Berlaku Islami, Berilmu Dan Menguasai Teknologi, Mandiri Serta Berbadan Sehat Sebagai Calon Pemimpin-Pemimpin Islam Dimasa Depan. :⁴⁵

C. Struktur Pengurus Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam(YKPI)Al-Ittihad

Struktur pengurus terdiri dari:

- | | | |
|-------------|---|------------------|
| 1. Pembina | : | R. Awan Setyawan |
| 2. Pengurus | : | Harris Djauhari |
| 3. Pengawas | : | Wahono HS |

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pemutusan Hubungan Kerja Bertentangan dengan Peraturan yang Berlaku

Dalam Pasal 161 menyebutkan bahwa dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan PHK, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Dimana surat peringatan masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan,

⁴¹ Rudhi Prasetya, *Yayasan Dalam Teori dan Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm.11.

⁴² Chidir Ali, *Op.cit*, hlm. 90.

⁴³ Pasal 62 UU Yayasan.

⁴⁴ Wawancara dengan HRD Yayasan Al-Ittihad Dewinta Untari,M.Psi,psikolog,CGA, Hari Selasa, 1 November 2016, Bertempat di Kantor Sekretariat Yayasan Al-Ittihad.

⁴⁵ www.al-ittihad.org, diakses, tanggal, 5 November 2016.

kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dari penjelasan diatas pihak yayasan tidak menjalankan prosedur dari yayasan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Yayasan YKPI Al-Ittihad tersebut dan tidak melakukan PHK sesuai dengan aturan perundang-undangan yang ada yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 161 mengenai pemberian surat peringatan tertulis I, surat peringatan tertulis II dan surat peringatan tertulis III. Pihak sekretariat YKPI Al-Ittihad pun mengakui kelalaiannya tidak memberikan surat peringatan tertulis I, surat peringatan tertulis II dan surat peringatan tertulis III.

Dalam kasus ini pihak yayasan hanya memanggil pekerja tersebut untuk diberi teguran saja dan juga surat komitmen yang harus ditandatangani oleh pekerja dan surat tersebut dikembalikan ke Sekretariat yayasan dan tidak pernah memberikan surat peringatan tertulis I, surat peringatan tertulis II dan surat peringatan tertulis III. Yayasan hanya langsung memberikan surat kemaslahatan (surat peringatan tertulis pertama dan terakhir).⁴⁶

Berdasarkan ketentuan dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 151 ayat (1), dimana pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Mengenai prosedur pelaksanaan PHK oleh pengusaha, PHK yang dilakukan oleh YKPI Al-Ittihad terhadap Faizah Fahmi tanpa melakukan upaya pencegahan terlebih dahulu agar PHK tidak terjadi, tidak sesuai dengan ketentuan di Upaya yang dimaksud didalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kenyataannya bahwa yayasan langsung melakukan PHK terhadap Faizah Fahmi.

Dalam penjelasan Pasal 151 ayat (1) menjelaskan yang dimaksud dengan segala upaya dalam ayat ini adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya PHK antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh. Karena PHK yang dilakukan oleh YKPI Al-Ittihad

bukan disebabkan perusahaan tutup karena kondisi perekonomian melainkan karena sikap, maka upaya yang dapat dilakukan oleh pengusaha adalah melakukan pembinaan terhadap pekerja, agar dikemudian hari pekerja tidak mengulangi kesalahannya lagi dan memberikan kesempatan pada pekerja untuk bekerja kembali dan memperbaiki kesalahannya. Melihat prestasi kerja yang telah dilakukan pekerja selama lima belas tahun pekerja bekerja di YKPI Al-Ittihad, sebaiknya pengusaha memberikan kesempatan terhadap pekerja. Sebab PHK merupakan upaya terakhir dalam perselisihan hubungan industrial, apabila masih dapat dilakukan pencegahan seharusnya PHK dicegah agar tidak terjadi.

B. Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan oleh Pekerja

Dalam kasus PHK yang penulis teliti, pihak pekerja yang merasa keberatan atas PHK dari pihak yayasan yang tidak bersedia memindahkan kembali Faizah Fahmi untuk mengajar di SMA IT Al-Ittihad dan membayar sertifikasi Januari 2015 sampai Desember 2015.

Pada tanggal 29 November 2015 Faizah Fahmi meminta bantuan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk menyelesaikan perselisihannya dengan YKPI Al-Ittihad. Kemudian Faizah Fahmi diberikan lembaran blangko bipartit. Seorang mediator menyarankan kedua belah pihak untuk bermusyawarah untuk mufakat dengan melakukan perundingan bipartit. Pihak yayasan pun setuju untuk melakukan perundingan bipartit. Perundingan Bipartit dilakukan sebanyak dua kali, yaitu pada tanggal 5 Januari 2016 dan 15 Januari 2016. Namun perundingan bipartit tersebut tidak menghasilkan kesepakatan antara kedua belah pihak.⁴⁷

Dalam hal perundingan bipartit yang telah dilakukan oleh kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan, maka pada tanggal 19 Januari 2016 pihak YKPI Al-Ittihad mengajukan surat permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial kepada Dinas Tenaga Kerja Kota

⁴⁶ *Ibid*

⁴⁷ Wawancara dengan Tenaga Kerja yang di PHK, Hari Sabtu, 19 Maret 2016, Bertempat di Kediaman Faizah Fahmi.

Pekanbaru untuk membantu menyelesaikan perselisihan PHK tersebut.⁴⁸

Menindaklanjuti surat tersebut, maka pada 21 Januari 2016 Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengeluarkan surat panggilan kepada kedua belah pihak (pengusaha dan pekerja) untuk pada tanggal 25 Januari 2016 hadir untuk melakukan perundingan bersama di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan memerintahkan agar masing-masing pihak membawa data pendukung yang diperlukan.

Pada tanggal 25 Januari 2016 dilakukan mediasi pertama, mediator menggali permasalahan dari kedua belah pihak. Mediator meminta HRD YKPI Al-Ittihad untuk menego lagi ke Direktur YKPI Al-Ittihad untuk tidak melakukan PHK kepada Faizah Fahmi dan menempatkannya kembali untuk mengajar di SMA IT Al-Ittihad karena hal tersebut sesuai dengan kompetensi dan sertifikasinya yang berada dibawah Kementerian Pendidikan dan Budaya, karena alasan utama dilakukannya PHK hanya karena sikap Faizah Fahmi yang membuat pihak yayasan tidak nyaman. Selanjutnya pada mediasi kedua pada tanggal 9 Februari 2016, pihak yayasan tetap ingin melakukan PHK terhadap Faizah Fahmi dan mediator kembali meminta HRD YKPI Al-Ittihad untuk menego lagi ke Direktur YKPI Al-Ittihad untuk tidak melakukan PHK kepada Faizah Fahmi. Pada mediasi ketiga pada tanggal 25 Februari 2016 pihak yayasan tetap ingin melakukan PHK terhadap Faizah Fahmi dan akhirnya Faizah Fahmi menerimanya, walaupun sebenarnya ia tidak puas.

Berdasarkan wawancara dengan pihak Yayasan dan juga pihak pekerja yang di PHK, mereka tidak memilih penyelesaian perselisihan PHK dengan konsiliasi melainkan lebih memilih melakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Berdasarkan wawancara juga, didapati bahwa pihak pekerja sebenarnya merasa tidak puas dengan hasil mediasi dikarenakan pekerja di PHK tidak dengan alasan yang jelas dan pekerja merasa tidak pernah pernah melakukan kesalahan. Pekerja tidak menerima PHK tersebut dan ingin tetap mengajar di YKPI Al-Ittihad. Namun, karena pihak yayasan yang tetap tidak bersedia lagi menerima Faizah

Fahmi untuk kembali mengajar. Faizah Fahmi merasa berada pada pihak yang rendah untuk melawan YKPI Al-Ittihad yang berada dibawah PT.CPI (Cevron Pasifik Indonesia) yang tentunya memiliki pengacara yang hebat, sehingga Faizah Fahmi dengan tidak memiliki keberanian untuk melanjutkannya ke PHI dan akhirnya menerima hasil mediasi tersebut.

Karena Faizah Fahmi sebenarnya tidak ada melakukan kesalahan berat atau fatal ataupun yang merugikan pihak yayasan, maka mediator memutuskan uang pesangon tertinggi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan mengacu pada Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai hak Faizah Fahmi yang harus dipenuhi pihak yayasan beserta hak uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak-hak lainnya.

Oleh karena PHK yang tidak bisa dihindari oleh pihak YKPI Al-Ittihad, maka YKPI Al-Ittihad bersedia membayar dua kali UP dan semua hak-hak dari pekerja yang di PHK. Dengan demikian semua hak-hak dari pekerja telah dipenuhi oleh YKPI Al-Ittihad.

Berdasarkan data yang penulis dapat Faizah Fahmi mendapatkan kompensasi sebagai berikut:

- Uang Pesangon: $(2 \times 9) \times \text{Rp. } 3.671.000.-$
= Rp. 66.078.000.-
- Uang Penghargaan Masa Kerja: $5 \times \text{Rp. } 3.671.000.-$ = Rp. 18.355.000.
- Uang Penggantian Hak
Uang penggantian perum dan pengobatan 15%
= Rp. 12.664.950.-
Uang transport Februari 2016 (21)HK =
Rp.350.000.-
Cutu tahun 2016 (Sept 2015 s/d Feb 2016)8/25
 $\times \text{Rp. } 3.671.000.-$ Rp. 1.174.720.-
- Uang Sertifikasi Tahun 2015
Rp. 36.646.572.-

Jumlah yang diterima sebesar Rp. 135.269.242.-

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis paparkan pada bab-bab

⁴⁸ Wawancara dengan HRD Yayasan Al-Ittihad Dewinta Untari, M.Psi, psikolog, CGA, Hari Selasa, 1 November 2016, Bertempat di Kantor Sekretariat Yayasan Al-Ittihad.

sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pihak yayasan tidak menjalankan Peraturan Yayasan tersebut dan tidak melakukan PHK sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada yaitu Pasal 151 ayat (1) dan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur mengenai upaya pencegahan yang harus dilakukan pihak yayasan terlebih dahulu sebelum melakukan PHK dan pemberian surat peringatan tertulis I, surat peringatan tertulis II dan surat peringatan tertulis III.
2. Upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja yang di PHK oleh YKPI Al-Ittihad adalah
 - a. Bipartit;
 - b. Tripartit (Mediasi atau Konsiliasi);
 - c. Pengadilan Hubungan Industrial.Dalam kasus PHK oleh YKPI Al-Ittihad terhadap Faizah Fahmi selesai di tingkat mediasi ke tiga di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dan Faizah Fahmi berhak atas 2 kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak lainnya. Oleh karena PHK yang tidak bisa dihindari oleh pihak YKPI Al-Ittihad, maka YKPI Al-Ittihad bersedia membayar dua kali UP dan semua hak-hak dari pekerja yang di PHK. Dengan demikian semua hak-hak dari pekerja telah dipenuhi oleh YKPI Al-Ittihad.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam kasus PHK oleh YKPI Al-Ittihad terhadap Faizah Fahmi adalah sebagai berikut:

1. Sepatutnya jika YKPI Al-Ittihad ingin melakukan PHK harus berpedoman kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Yayasannya, dengan mengikuti semua ketentuan dan prosedur yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, agar tidak ada yang dirugikan baik bagi yayasan maupun pekerja.
2. Seharusnya yayasan dapat memperkerjakan kembali pekerja yang di PHK setelah upaya hukum mediasi yang dilakukan. Dengan memberikan pembinaan yang intensif kepada

pekerja agar dapat menghindari terjadinya PHK.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdul R.Saliman, 2005, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Amirudin dan Zainal Asikin, 2010, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Press, Jakarta.
- A.Ridwan Halim, 1987, *Sari Hukum Perburuhan*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Bambang Sunggono, 2006, *Metodelogi Penelitian Hukum*, PT. Rajawali Pers, Jakarta.
- Bambang Waluyo, 2002, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta.
- BurhanAshshofa, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Chidir Ali, 2005, *Badan Hukum*, Alumni, Bandung.
- CST Kansil, 1984, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Perkasa, Banjarmasin.
- E.Fernando M. Manulung, 2007, *Menggapai Hukum Berkeadilan*, Kompas, Jakarta.
- F.X. Djumialdji, 2006, *Perjanjian Kerja*, Sinas Grafika, Jakarta.
- Gatot Supramono, 2008, *Hukum Yayasan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Koko Kosidin, 1999, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan Perjanjian Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung.
- Lalu Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 11, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, 2011, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan*

- Industrial Dalam Teori dan Praktik*, PT. Alumni, Bandung
- Muhamad Erwin, 2011, *Filsafat Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- _____, 2009, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Rudhi Prasetya, 2013, *Yayasan Dalam Teori dan Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Satjipto Rahardjo, 2010, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Soerjono Soekanto, 2012, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- Subekti, 2005, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta.
- Ugo dan Pujiyo, 2011, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Cet. II, Sinar Grafika, Jakarta
- Wirjono Prodjodikoro, 1973, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Sumur Bandung, Bandung.
- Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zainal Asikin, H. Agusfian Waahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2012, *“Dasar-dasar Hukum Perburuhan ”* Raja Grafindo Persada, Jakarta.

B. Jurnal/Kamus/Makalah

- Dodi haryono, 2010, “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak-Hak Pekerja Dalam UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” *Jurnal Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi I, No.1 Agustus.
- Nikodemus Maringan, 2015, “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Edisi 3, Vol. 3.
- Setia Putra, 2013, “ Peran Mediator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupten Kampar Tahun 2012”, *Jurnal Dinamika dan Problematika Hukum*, Fakultas Hukum

Universitas Riau, Vol. I, No. 1 Desember, hlm. 125.

C. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.
- Undang-undang Nomor 28 tahun 2004 tentang Yayasan, Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4430.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep-150 / Men / 2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

D. Website

- <http://perlindungan-hukum-bagi-pekerja-yang-diPHK>, diakses, tanggal 4 Januari 2016.
- <http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-184-BAB%20I.pdf>, diakses tanggal, 4 Januari 2016.
- <https://ranjidsuranta.wordpress.com/pemberhentian-tenaga-kerja-pada-perusahaan/>, diakses, tanggal, 4 Januari 2016.
- <http://kbbi.web.id/pelaksanaan>, diakses, tanggal, 24 April 2016.
- <http://portalhr.com/konsultasi/beda-karyawan-tetap-dengan-karyawan-kontrak/>, diakses, tanggal, 1 November 2016.