

ANALISIS PERLINDUNGAN PEKERJA SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI TENGAH TEKANAN TEKanan EKONOMI PERUSAHAAN

Mutiara Indryanti¹, Firdhan Azhim Akbar², Wulandari³

^{1,2,3}Universitas Bengkulu

mutiaraindryanti108@gmail.com¹, firdhan111202@gmail.com²,
wulandari@unib.ac.id³

ABSTRACT; *Termination of employment (layoffs) is an inevitable consequence in the dynamics of industrial relations, particularly when companies are facing economic pressure. In such situations, layoffs are often used as an efficiency measure to maintain business sustainability. However, this practice has a direct impact on workers' livelihoods, thereby requiring adequate legal protection. This article aims to analyze the forms of legal protection for workers after termination of employment and to examine the balance between the interests of workers and employers from the perspective of labor law in Indonesia. The method used is a normative juridical approach by reviewing laws and regulations as well as relevant legal concepts. The analysis shows that although existing regulations have provided guarantees of protection, their implementation still faces various challenges, especially under conditions of economic pressure on companies. Therefore, strengthening supervision and law enforcement is necessary to ensure that workers' rights are fulfilled in a fair and proportional manner.*

Keywords: *Termination of Employment (Layoffs), Legal Protection of Workers, Economic Pressure, Industrial Relations, Labor Law.*

ABSTRAK; Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu konsekuensi yang tidak terhindarkan dalam dinamika hubungan industrial, khususnya ketika perusahaan menghadapi tekanan ekonomi. Dalam situasi demikian, PHK sering dijadikan sebagai langkah efisiensi untuk mempertahankan keberlangsungan usaha. Namun, praktik tersebut berimplikasi langsung terhadap keberlangsungan hidup pekerja, sehingga menuntut adanya perlindungan hukum yang memadai. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja pasca PHK serta mengkaji keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Metode yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan menelaah peraturan perundang-undangan serta konsep-konsep hukum terkait. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun regulasi telah memberikan jaminan perlindungan, implementasinya masih menghadapi berbagai kendala, terutama dalam situasi tekanan ekonomi perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan dan penegakan hukum guna memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja secara adil dan proporsional.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Perlindungan Hukum Pekerja, Tekanan Ekonomi, Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Hubungan kerja dalam system ketenagakerjaan pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang lahir dari perjanjian antara pekerja dan pengusaha, yang tidak hanya bersifat kontraktual tetapi juga mengandung dimensi sosial dan ekonomi yang sangat kompleks. Dalam hubungan tersebut, pekerja berada pada posisi yang secara struktural lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga berpotensi mengalami ketidakadilan apabila tidak ada intervensi negara melalui hukum. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan hadir sebagai instrumen untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja sekaligus menjaga keseimbangan dalam hubungan industrial. Dalam konteks ini, hubungan kerja tidak hanya dipandang sebagai hubungan privat, tetapi juga sebagai bagian dari tanggung jawab negara dalam mewujudkan keadilan sosial . Perkembangan ekonomi global yang semakin dinamis telah membawa dampak signifikan terhadap stabilitas hubungan kerja. Perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dengan berbagai tekanan, seperti persaingan pasar, perubahan teknologi, serta ketidakpastian ekonomi yang dapat memengaruhi keberlangsungan usaha. Dalam kondisi tertentu, tekanan ekonomi tersebut memaksa perusahaan untuk melakukan efisiensi, salah satunya melalui pemutusan hubungan kerja (PHK) ,PHK sering kali dianggap sebagai langkah strategis untuk mengurangi beban biaya operasional, namun di sisi lain menimbulkan dampak yang sangat besar bagi pekerja.

Bagi pekerja, PHK bukan hanya sekadar berakhirnya hubungan kerja, melainkan juga hilangnya sumber penghidupan yang dapat memengaruhi kesejahteraan dirinya dan keluarganya. Dampak tersebut tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga sosial dan psikologis, seperti meningkatnya angka pengangguran dan ketidakstabilan sosial . Oleh karena itu, perlindungan terhadap pekerja setelah PHK menjadi hal yang sangat penting untuk menjamin keberlangsungan hidup mereka. Negara melalui regulasi ketenagakerjaan telah mengatur berbagai bentuk perlindungan tersebut, termasuk hak atas pesangon dan jaminan sosial. Secara normatif, perlindungan pekerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian

mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kedua regulasi tersebut memberikan dasar hukum bagi perlindungan pekerja, termasuk dalam hal pemutusan hubungan kerja. Namun demikian, dalam praktiknya masih sering ditemukan ketidaksesuaian antara ketentuan hukum dengan realitas di lapangan, di mana pekerja tidak memperoleh haknya secara penuh. Di tengah tekanan ekonomi perusahaan, muncul dilema antara kepentingan pengusaha untuk mempertahankan usaha dan kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja. Dalam banyak kasus, alasan ekonomi dijadikan sebagai justifikasi untuk melakukan PHK tanpa memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam implementasi hukum ketenagakerjaan yang berpotensi merugikan pekerja. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang mendalam untuk menilai sejauh mana perlindungan hukum terhadap pekerja pasca PHK dapat berjalan secara efektif di tengah tekanan ekonomi perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum serta bentuk perlindungan terhadap pekerja setelah pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Bagaimana keadilan dan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaan PHK di tengah tekanan ekonomi perusahaan?.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada kajian terhadap aturan hukum yang berlaku serta konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Metode ini dipilih karena penelitian ini tidak meneliti langsung di lapangan, melainkan menelaah bagaimana hukum mengatur perlindungan pekerja setelah pemutusan hubungan kerja (PHK), khususnya ketika perusahaan berada dalam tekanan ekonomi. Dengan kata lain, penelitian ini lebih menitikberatkan pada analisis terhadap norma hukum dan bukan pada data empiris. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan mengkaji berbagai aturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang

Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sementara itu, pendekatan konseptual digunakan untuk memahami pengertian-pengertian penting seperti hubungan kerja, PHK, perlindungan hukum, serta keadilan dalam hubungan industrial. Bahan yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber tertulis, seperti peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, dan tulisan ilmiah lainnya yang relevan dengan topik pembahasan. Pengumpulan bahan dilakukan melalui studi kepustakaan, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan cara memahami, membandingkan, dan menafsirkan isi dari berbagai sumber tersebut. Melalui metode ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai bagaimana perlindungan pekerja setelah PHK diatur dan diterapkan dalam praktik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha yang lahir dari adanya perjanjian kerja, yang di dalamnya memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagai elemen utama yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Ketiga unsur tersebut menjadi dasar yang membedakan hubungan kerja dengan hubungan hukum lainnya, karena menunjukkan adanya keterikatan yang bersifat berkelanjutan antara kedua pihak. Dalam hubungan ini, pekerja berkewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi atau arahan dari pengusaha, sedangkan pengusaha berkewajiban untuk memberikan upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Namun, hubungan kerja tidak hanya berhenti pada aspek formal tersebut, melainkan juga mencerminkan adanya hubungan subordinasi, yaitu posisi pekerja yang berada di bawah kekuasaan atau kendali pengusaha, sehingga menciptakan ketidakseimbangan dalam relasi tersebut.

Dalam perspektif yuridis, hubungan kerja tidak dapat dilepaskan dari prinsip perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai pihak yang secara sosial dan ekonomi lebih lemah. Oleh karena itu, negara hadir melalui hukum ketenagakerjaan untuk memberikan batasan-batasan agar hubungan kerja tidak berjalan secara sewenang-wenang. Selain itu, hubungan kerja juga memiliki dimensi sosial yang sangat kuat, karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja tidak hanya merupakan hubungan privat antara

dua pihak, tetapi juga menjadi bagian dari kepentingan publik yang harus dijaga oleh negara. Dengan demikian, hubungan kerja harus dilaksanakan berdasarkan prinsip keadilan, keseimbangan, kepastian hukum, serta perlindungan terhadap hak asasi manusia, agar tercipta hubungan industrial yang harmonis, berkelanjutan, dan tidak merugikan salah satu pihak.

b. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu kondisi di mana hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha berakhir, sehingga seluruh hak dan kewajiban yang sebelumnya melekat pada kedua belah pihak juga turut berakhir. PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, baik yang berasal dari pekerja, seperti pelanggaran disiplin, maupun dari pihak pengusaha, seperti efisiensi perusahaan, serta faktor eksternal seperti krisis ekonomi atau keadaan memaksa (*force majeure*). Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, PHK bukanlah suatu tindakan yang dapat dilakukan secara bebas dan sepihak oleh pengusaha, melainkan harus memenuhi syarat dan prosedur tertentu yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Secara yuridis, PHK harus dilakukan berdasarkan alasan yang jelas, sah, dan dapat dipertanggungjawabkan, serta melalui mekanisme yang mengedepankan musyawarah atau perundingan antara pekerja dan pengusaha. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha yang dapat merugikan pekerja. Selain itu, PHK juga harus memperhatikan prinsip keadilan dan perlindungan terhadap pekerja, mengingat dampak yang ditimbulkan tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga sosial dan psikologis. Dengan demikian, PHK tidak hanya dipahami sebagai berakhirnya hubungan kerja, tetapi juga sebagai suatu proses hukum yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan kehati-hatian, agar tidak menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja sebagai pihak yang lebih rentan.

c. Dasar Hukum Perlindungan Pekerja Pasca PHK

Perlindungan pekerja setelah PHK di Indonesia pada dasarnya telah diatur secara cukup komprehensif dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukum dalam menjamin hak-hak pekerja. Pengaturan tersebut mencakup kewajiban pengusaha untuk memberikan kompensasi kepada pekerja berupa pesangon, uang

penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak lainnya. Selain itu, negara juga memberikan perlindungan tambahan melalui sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk jaminan kehilangan pekerjaan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan sementara bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan.

Secara yuridis normatif, keberadaan aturan-aturan tersebut menunjukkan adanya komitmen negara dalam melindungi pekerja dari dampak negatif PHK. Namun demikian, perlindungan hukum tidak hanya berhenti pada tataran normatif, melainkan juga harus diimplementasikan secara nyata di lapangan. Dalam praktiknya, masih sering ditemukan berbagai kendala, seperti perusahaan yang tidak mampu atau tidak mau memenuhi kewajibannya, serta lemahnya pengawasan dari pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum sangat bergantung pada penegakan hukum yang konsisten dan adanya kesadaran hukum dari para pihak. Oleh karena itu, selain memiliki regulasi yang jelas, diperlukan juga komitmen bersama untuk memastikan bahwa setiap hak pekerja benar-benar terpenuhi setelah terjadinya PHK .

d. Alasan PHK dalam Perspektif Hukum

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, PHK hanya dapat dilakukan apabila terdapat alasan yang sah dan dapat dibuktikan secara objektif. Alasan tersebut dapat berupa pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, efisiensi perusahaan akibat kerugian, restrukturisasi organisasi, maupun tekanan ekonomi yang signifikan. Namun demikian, alasan ekonomi sering kali menjadi isu yang kompleks karena sulit untuk diverifikasi secara langsung oleh pekerja. Dalam praktiknya, tidak jarang alasan efisiensi digunakan sebagai dalih untuk melakukan PHK tanpa dasar yang jelas, sehingga berpotensi merugikan pekerja.

Secara yuridis, setiap alasan PHK harus dapat dipertanggungjawabkan dan tidak boleh bertentangan dengan prinsip keadilan. Oleh karena itu, diperlukan adanya transparansi dari pihak pengusaha serta mekanisme pembuktian yang jelas agar PHK tidak dilakukan secara sewenang-wenang. Selain itu, peran pemerintah dalam melakukan pengawasan juga sangat penting untuk memastikan bahwa alasan PHK benar-benar sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan demikian, PHK tidak hanya menjadi keputusan sepihak dari pengusaha, tetapi merupakan tindakan hukum yang harus memenuhi prinsip legalitas, keadilan, dan kepastian hukum .

e. Hak-Hak Pekerja Setelah PHK

Setelah terjadinya PHK, pekerja memiliki sejumlah hak yang wajib dipenuhi oleh pengusaha sebagai bentuk tanggung jawab atas berakhirnya hubungan kerja. Hak-hak tersebut meliputi pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak lainnya yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, pekerja juga berhak mendapatkan perlindungan melalui program jaminan sosial, seperti jaminan kehilangan pekerjaan, yang bertujuan untuk membantu pekerja selama masa transisi sebelum mendapatkan pekerjaan baru.

Hak-hak ini memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keberlangsungan hidup pekerja setelah kehilangan sumber penghasilan. Namun, dalam praktiknya masih sering ditemukan ketidaksesuaian antara ketentuan hukum dan realitas di lapangan. Banyak pekerja yang tidak menerima haknya secara penuh, bahkan ada yang tidak menerima sama sekali, terutama ketika perusahaan mengalami kesulitan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam pelaksanaan hukum ketenagakerjaan, baik dari segi pengawasan maupun kesadaran hukum. Oleh karena itu, pemenuhan hak-hak pekerja setelah PHK harus menjadi prioritas utama untuk memastikan adanya keadilan dalam hubungan industrial.

f. Tekanan Ekonomi Perusahaan sebagai Justifikasi PHK

Tekanan ekonomi perusahaan sering dijadikan sebagai alasan utama dalam melakukan PHK, terutama ketika perusahaan mengalami penurunan pendapatan, kerugian, atau ketidakstabilan finansial. Dari sudut pandang ekonomi, langkah ini dapat dianggap sebagai upaya rasional untuk menjaga keberlangsungan usaha dan menghindari kerugian yang lebih besar. Namun, dari perspektif hukum dan keadilan sosial, PHK tidak seharusnya menjadi solusi utama tanpa mempertimbangkan dampaknya terhadap pekerja.

Dalam banyak kasus, PHK sering kali menjadi jalan pintas yang diambil oleh perusahaan tanpa terlebih dahulu mempertimbangkan alternatif lain yang lebih manusiawi. Padahal, terdapat berbagai opsi yang dapat dilakukan, seperti pengurangan jam kerja, penyesuaian sistem kerja, atau efisiensi pada aspek lain yang tidak langsung berdampak pada tenaga kerja. Oleh karena itu, penggunaan alasan ekonomi sebagai dasar PHK harus dibatasi dan diawasi agar tidak disalahgunakan. Dengan demikian,

keseimbangan antara kepentingan ekonomi perusahaan dan perlindungan terhadap pekerja tetap dapat terjaga secara proporsional.

g. Peran Pemerintah dalam Perlindungan Pekerja

Pemerintah memiliki peran yang sangat strategis dalam menjamin perlindungan pekerja, terutama setelah terjadinya PHK. Peran tersebut meliputi pembuatan regulasi, pengawasan, serta penegakan hukum agar setiap ketentuan dapat dijalankan dengan baik. Selain itu, pemerintah juga menyediakan berbagai mekanisme penyelesaian sengketa, seperti melalui Pengadilan Hubungan Industrial, serta program jaminan sosial bagi pekerja yang terdampak PHK.

Dalam situasi tekanan ekonomi, peran pemerintah menjadi semakin penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi. Namun, dalam praktiknya masih sering ditemukan kelemahan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan dan penegakan hukum, sehingga banyak pelanggaran yang tidak ditindak secara tegas. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kapasitas dan komitmen dari pemerintah dalam menjalankan perannya, agar perlindungan terhadap pekerja dapat berjalan secara efektif dan tidak hanya bersifat normatif semata .

h. Analisis Keadilan dan Keseimbangan

Perlindungan pekerja setelah PHK harus mencerminkan prinsip keadilan dan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha. Pekerja membutuhkan perlindungan untuk menjamin keberlangsungan hidupnya setelah kehilangan pekerjaan, sementara pengusaha membutuhkan fleksibilitas untuk mempertahankan usaha di tengah tekanan ekonomi. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan harus mampu menjadi jembatan yang mengakomodasi kedua kepentingan tersebut secara proporsional.

Namun, dalam praktiknya masih sering terjadi ketimpangan yang menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pekerja belum sepenuhnya optimal. Banyak kasus PHK yang tidak disertai dengan pemenuhan hak-hak pekerja secara layak, sehingga menimbulkan ketidakadilan. Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan perbaikan dalam sistem hukum, baik dari sisi regulasi maupun implementasinya. Dengan demikian, terciptanya keadilan dan keseimbangan dalam hubungan industrial tidak hanya

bergantung pada aturan hukum, tetapi juga pada komitmen semua pihak dalam menjalankannya secara konsisten.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa perlindungan pekerja setelah pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan bagian penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan yang tidak dapat dipisahkan dari upaya mewujudkan keadilan sosial. Hubungan kerja yang pada dasarnya mengandung ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha menuntut adanya intervensi negara melalui regulasi yang mampu menjamin keseimbangan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam hal ini, hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah memberikan dasar yang cukup jelas terkait mekanisme PHK serta perlindungan terhadap pekerja yang terdampak, termasuk melalui pemberian pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Secara normatif, ketentuan tersebut menunjukkan adanya komitmen negara untuk melindungi pekerja sebagai pihak yang lebih rentan dalam hubungan industrial. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai kendala yang menyebabkan perlindungan tersebut belum berjalan secara optimal. Tekanan ekonomi perusahaan sering kali dijadikan sebagai alasan utama dalam melakukan PHK, bahkan tidak jarang digunakan sebagai justifikasi untuk mengabaikan kewajiban terhadap pekerja. Kondisi ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara aturan hukum yang berlaku dengan pelaksanaannya di lapangan. Selain itu, lemahnya pengawasan dan penegakan hukum, serta rendahnya kesadaran hukum dari para pihak, turut memperburuk situasi tersebut. Akibatnya, pekerja yang seharusnya memperoleh perlindungan justru berada dalam posisi yang semakin dirugikan setelah kehilangan pekerjaan.

Di sisi lain, tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan juga menghadapi tantangan yang tidak ringan dalam mempertahankan keberlangsungan usahanya di tengah tekanan ekonomi. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan yang tidak hanya menitikberatkan pada perlindungan pekerja, tetapi juga mempertimbangkan kepentingan pengusaha secara proporsional. Hukum ketenagakerjaan seharusnya mampu menjadi instrumen yang menjembatani kedua kepentingan tersebut dengan menghadirkan solusi yang adil dan seimbang. Dengan kata lain, keadilan dalam konteks ini bukan berarti memihak salah satu pihak, melainkan menciptakan keseimbangan yang mampu melindungi pekerja tanpa

menghambat keberlangsungan usaha. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan upaya perbaikan yang lebih serius dalam sistem perlindungan pekerja pasca PHK.

Pertama, pemerintah perlu meningkatkan efektivitas pengawasan dan penegakan hukum agar setiap pelanggaran terhadap hak-hak pekerja dapat ditindak secara tegas. Kedua, diperlukan peningkatan kesadaran hukum baik dari pihak pengusaha maupun pekerja, sehingga masing-masing memahami hak dan kewajibannya dalam hubungan kerja. Ketiga, perusahaan sebaiknya tidak menjadikan PHK sebagai solusi utama dalam menghadapi tekanan ekonomi, melainkan mempertimbangkan alternatif lain yang lebih berkeadilan, seperti efisiensi non-tenaga kerja atau penyesuaian sistem kerja. Keempat, perlu adanya penguatan program jaminan sosial, khususnya jaminan kehilangan pekerjaan, agar pekerja yang terdampak PHK tetap memiliki perlindungan selama masa transisi. Dengan demikian, perlindungan pekerja setelah PHK tidak hanya bergantung pada keberadaan aturan hukum semata, tetapi juga pada komitmen bersama antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil dan berkelanjutan. Apabila hal ini dapat diwujudkan, maka diharapkan tidak hanya tercipta kepastian hukum, tetapi juga keadilan sosial yang menjadi tujuan utama dari sistem ketenagakerjaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Fajar, Mukti, dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenai Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 2005.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Peraturan Perundang-Undangan

Soekanto, Soerjono. Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Soemitro, Ronny Hanitijo. Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.

Subekti. Hukum Perjanjian. Jakarta: Intermasa, 2005.

Sutedi, Adrian. Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Wijayanti, Asri. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.