PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PT LUTVINDO WIJAYA PERKASA DIKOTA PEKANBARU

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan dalam memperoleh
Gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum
Universitas Lancang Kuning

Disusun Oleh :

NAMA : PUTRI AYU JELITA MATONDANG

NPM : 1974201096

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
TAHUN 2022/2023

LEMBARAN PANTUN ATAU SYA'IR MELAYU

Minum segelas air hangat
Biar manis tambahlah coklat
Selamat pagi wahai sahabat
Pagi ceria makin semangat

Embun datatang, bunga bermega
Kumbang berduri hisap melati
Kuucapkan selamat membaca
Moga skripsi ini memberi arti

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING

TANDA PERSETUJUAN

NAMA : **Putri Ayu Jelita Matondang**

NIM : **1974201096**

JUDUL SKRIPSI : **Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja pada pekerja PT.Lutvindo Wijaya Perkasa Dikota Pekanbaru**

DITERIMA DAN DISETUJUI

UNTUK DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN SKRIPSI

DOSEN PEMBIMBING I	DOSEN PEMBIMBING II
(Dr.Indra Afrita,S.H.,M.H)	(Riantika Pratiwi,S.H.,M.H)

Mengetahui

(Dr. Fahmi,S.H.,M.H)

UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS HUKUM
Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023
Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955
Website: https://fh.unilak.ac.id, email: hukum@fhunilak.ac.id
PEKANBARU

DITERIMA OLEH TIM UJIAN SKRIPSI FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LANCANG KUNING UNTUK DIUJI DAN DIPERTAHANKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA HUKUM

N A M A	:	**PUTRI AYU JELITA MATONDANG**
N P M	:	**1974201096**
FAKULTAS/PROG. STUDI	:	**HUKUM / ILMU HUKUM**
JUDUL SKRIPSI	:	**PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PEKERJA PT LUTVINDO WIJAYA PERKASA DIKOTA PEKANBARU.**
TANGGAL LULUS	:	**1 JULI 2023**

PANITIA

KETUA

Dr. INDRA AFRITA, S.H., M.H.

SEKRETARIS

IRFANSYAH, S.Pi., S.H., M.H.

ANGGOTA

WISMAR HARYANTO, S.H., M.H.

Dipindai dengan CamScanner

UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS HUKUM

Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023
Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955
Website: https://fh.unilak.ac.id, email: hukum@fhunilak.ac.id
PEKANBARU

Perihal : Cara Penilaian

N A M A : **PUTRI AYU JELITA MATONDANG**
N P M : **1974201096**
FAK/PROG.STUDI : **HUKUM / ILMU HUKUM**

NO	ANGKA PRESTASI KOMPONEN 10 S/D 100	BOBOT
1		5
2		5
3		5
4		4
5		3
Jumlah		22

- Nilai Prestasi Komulatif Akhir Sbb :

$$\frac{(N1 \times 5) + (N2 \times 5) + (N4 \times 4) + (N5 \times 3)}{22}$$

Nilai Prestasi Akhir Adalah Sbb :

1. 80 – 100 : A
2. 70 – 79,99 : B
3. 60 – 69,99 : C
4. 50 – 59,99 : D

Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: **PUTRI AYU JELITA MATONDANG**
N P M	: 1974201096
Program Studi	: Ilmu Hukum (S1)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini dengan judul, **"PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU,ALIH DAYA,WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT , DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA DIKOTA PEKANBARU" .** Adalah benar karya asli saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Adapun pemikiran-pemikiran dan pandangan-pandangan akademis yang bersamaan dengan tulisan ini, sepanjang sumber dan atau penyebutannya jelas, lebih merupakan data dan atau fakta pendukung atas Skripsi ini.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Skripsi saya adalah hasil plagiat atau karya orang lain maka saya bersedia menerima sanksi akademis atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 17 Juli 2023



PUTRI AYU JELITA MATONDANG
1974201096

Dipindai dengan CamScanner

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Huku, pada Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru dengan judul **"PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU,ALIH DAYA,WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PT.LUTVINDO WIJAYA PERKASA DIKOTA PEKANBARU"** Pada kesempatan ini perkenalkanlah penulis menyempaikan ucapan terima kasih serta penmghargaan yang tidak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof Dr.Junaidi,S.S., M.Hum,Selaku Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru ,yang telah menyediakan sarana sehingga penulis dapat mengikuti perkuliahan di Fakultas Hukum Lancang kuning dengan baik.
2. Bapak Dr. Fahmi, S.H., M.H,selaku Dekan,serta Dosen memberikan pengajaran dan membenatu mengarahkan untuk menyelesaikan studi meraih Gelar Sarjana Hukum di Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Muhammad Azani, S.Th.I., M.SI.,Selaku wakil Dekan I,serta dosen yang telah memberikan pengajaran dan membantu mengarahkan untuk menyelesaikan studi meraih Gelar Sarjana Hukum di Universitas Lancang Kuning.

4. Ibu Yetti, S.H., M.Hum., Ph.D,Selaku wakil Dekan II ,Serta dosen yang telah memberikan pengajaran dan membantu mengarahkan v untuk menyelesaikan studi meraih Gelar Sarjana Hukum di Universitas Lancang Kuning
5. Bapak Irfansyah, S.Pi.,S.H., M.H, Selaku wakil Dekan III ,Serta dosen yang telah. memberikan pengajaran dan membantu mengarahkan untuk menyelesaikan studi meraih Gelar Sarjana Hukum di Universitas Lancang Kuning.
6. Ibu Dr.Indra Afrita,S.H.,M.H,Selaku Dosen Pembimbing I,Serta Dosen yang telah memberikan pengajaran dan membantu mengarahkan untuk menyelesaikan studi meraih Gelar Sarjana Hukum di Universitas Lancang Kuning.
7. Ibu Riantika Pratiwi,S.H.,M.H,Selaku Dosen Pembimbing II,Serta Dosen yang telah memberikan pengajaran dan membantu mengarahkan untuk menyelesaikan studi meraih Gelar Sarjana Hukum di Universitas Lancang Kuning.
8. Bapak-bapak dan Ibu-ibu dosen pengajar Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning yang tidak dapat Penulis menyebutkan satu persatu.
9. Pegawai Tata Usaha pada fakultas hukum universitas lancang kuning, yang telah membantu saya dalam hal administrasi perkuliahan saya ucapkan terimakasih banyak
10. Untuk keluarga tercinta penulis, yaitu Bapak Jefri matondang dan Ibu anita br simanjuntak selaku orang tua penulis serta orang-orang yang berada didekat penulis yaitu adik adik tercinta Josua Stipen , Rotua Efelina , Angel purnama

sari dan Aldalita Margareth yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menjalani perkuliahan hingga selesai meraih gelar sarjana Hukum di Fakultas HukumUniversitas Lancang Kuning Mudah-mudahan atas bantuan dan dorongan yang telah diberikan pada penulis selama ini semuanya dapat dibalas oleh Tuhan yang Maha Esa Amin.

11. Kepada Putri Ayu Junita , Risna Hutasiot , caroline , jenter hutapea dan Teman-teman yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu telah menemani saya selama masa perkuliahan serta memberikan semangat dalam menjalankan perkuliahan
12. Kepada Henny Sella Margaretha S.H yang selalu siap sedia meluangkan waktunya untuk membantu menyelesaikan skripsi ini serta selalu memberikan dukungan dan mengingatkan untuk menyelesaikan skripsi

Sepenuhnya penulis menyadari bahwa penulis skripsi ini jauh jauh dari apa yang disebut dengan kesempurnaan, dikarenakan keterbatasan dan kemampuan pada diri penulis.

Untuk dengan segala kerendahan hati, Penulis menerima kritik dan sarannya yang bersifat membangun dari semua pihak guna penyempurnaan dalam skripsi ini yang nantinya dapat bermanfaat bagi pihak akademis, ataupun instansi yang terkait di dalamnya. Akhirnya semoga karya ilmiah yang berbentuk skripsi ini dapat di manfaatkan semua pihak termasuk bagi penulis.

Pekanbaru, Mei 2023
Penulis

Putri Ayu Jelita Matondang
NIM : 1974201096

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i

LEMBARAN PANTUN ATAU SYA'IR MELAYU ii

LEMBARAN PERSETUJUUAN PEMBIMBING Error! Bookmark not defined.

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xii

ABSTRAK xiii

BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 6
D. Kerangka Teori 8
E. Metode Penelitian 13

BAB II GAMBARAN LOKASI PENELITIAN 18
A. Gambaran umum kota Pekanbaru 18
B. Gambaran Umum PT Lutvindo Wijaya Perkasa 22
C. Gambaran Umum Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru 29

BAB III TINJAUAN UMUM PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 38
A. Ketentuan Umum Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat 38
B. Pemutusan hubungan kerja 40
C. Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja 44
D. Hak – hak Pekerja 47

BAB IV PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PT LUTVINDO WIJAYA PERKASA DIKOTA PEKANBARU 51

A. Pelaksanaan Peraturan Pemerintahan No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Sepihak Pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa di Kota Pekanbaru..... 51

B. Hambatan Pelaksanaan Peraturan Pemerintahan No 35 Tahun 2021Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Sepihak Pada PT.Lutvindo Wijaya Perkasa di Kota Pekanbaru..... 58

C. Upaya dalam mengatasi hambatan Pelaksanaan Peraturan Pemerintahan No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Sepihak Pada PT.Lutvindo Wijaya Perkasa di Kota Pekanbaru 63

BAB V PENUTUP..... 67

A. Kesimpulan..... 67

B. Saran 68

DAFTAR PUSTAKA..... 70

DAFTAR RIWAYAT HIDUP 81

LAMPIRAN.....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Populasi dan sampel 15

ABSTRAK

Tenaga kerja merupakan salah satu inti pokok adanya perusahaan dan maju mundurnya perusahaan tergantung kepada tenaga kerja yang ada, akan tetapi masih banyak kesewenagan yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja untuk mencapai tujuan serta keuntungan perusahaan semata salah satu bentuk kesewenangan perusahaan adalah dengan melakukan pemutusan kerja sepihak tanpa diberikannya pasangon, hal ini yang menjadi dasar penulis melakukan sebuah penelitian tentang pasangon dan pemutusan hubungan kerja sepihak PT. lutvindo Wijaya perkasa simpang baru kecamatan tampan rumusan masalah dalam penelitian ini: Pertama bagaimana pelaksanaa peraturan pemerintah No 35 Tahun 2021 pada PT.Lutvindo Wijaya Prakasa dikota pekanbaru? Kedua Bagaimana hambatan pelaksaan peraturan pemerintah No 35 Tahun 2021 pada PT.Lutvindo Wijaya Prakasa ketiga bagaimana upaya yang dapat dilakukan dalam pelaksanaan peraturan pemerintah No 35 Tahun 2021 pada PT.Lutvindo Wijaya Prakasa. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum siosologis yang merupakan suatu penelitian yang dilakukan melalui wawancara kepada beberapa sampel. Sampel terdiri dari Karyawan PHK PT.lutvindo Wijaya perkasa,Karyawan PT. lutvindo wijawa perkasa saat ini ,HRD PT.lutvindo Wijaya perkasa, Manager personalia PT. lutvindo Wijaya dan Mediator Disnaker kota pekanbaru.Hasil Penelitian Hak-hak tenaga kerja setelah pemutusan hubungan kerja telah dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 meliputi : Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, misalnya hak cuti dan lainnya. Bagi pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya diakhiri dalam masa percobaan atau hubungan kerja didasarkan pada Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) maka PHK tersebut tidak mendapat kompensasi, yang belum terpenuhi pada PT.Lutvindo Wijaya Prakasa kota pekanbaru Karena tidak diterapkannya dengan baik serta sosialisasikan terhadap karyawan sehingga membuat keputusan dalam sepihak terhadap karyawan . Upaya yang dapat dilakukan perusahaan melakukan sosialisasa serta pemahaman yang jelas terhadap karyawan PT.Lutvindo Wijaya Prakasa kota pekanbaru serta menerapkan Peraturan Pemerinta No 35 Tahun 2021.

Kata kunci : Pelaksanaan, Peraturan Pemerintah, Pemutusan Hubungan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penduduk Indonesia merupakan penduduk yang dapat dikatakan menerima pendidikan secara tidak merata. Hal ini menyebabkan ketika pekerja memasuki dunia kerja, pekerja sering kali mendapatkan masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dimana pekerja yang mempunyai pendidikan rendah tidak paham akan hal itu dan pengusaha sewenang-wenang memanfaatkan hal tersebut untuk mendapatkan pekerja murah tetapi dengan eksploitasi tenaga pekerja tinggi. Pengusaha sering kali mencari-cari kesalahan pekerja untuk dijadikan suatu alasan diberlakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Pekerja.

Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja adalah dengan perjanjian kerja, Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (14) adalah "perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 20 "peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan tindakan yang sejauh mungkin harus diusahakan jangan sampai terjadi. Akan tetapi pengalaman menunjukan bahwa pemutusan hubungan kerja sering dilakukan.

Pemutusan hubungan kerja adalah berhentinya individu sebagai anggota sebuah organisasi yang disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam teori manajemen Sumber Daya Manusia, pemutusan hubungan kerja dikenal dengan istiah *turnover*. *Turnover* (pemutusan hubungan kerja) karyawan memang merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi para pengusaha sejak era revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial merupakan penyebab utama timbulnya turnover pada waktu itu.[1]

Pemutusan hubungan kerja didefinisikan sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya, sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja, perpindahan tenaga kerja dari dan ke perusahaan lainnya atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan. Terdapat dua tipe pemutusan hubungan kerja yaitu : pemutusan hubungan kerja sukarela atau yang diprakarsai karyawan (*voluntary turnover*), dan pemutusan hubungan kerja terpaksa atau yang diprakarsai oleh organisasi.

Terjadinya pemutusan hubungan kerja seharusnya merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan, karena perusahaan akan mengalami kerugian. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Pemutusan

[1] Mawey Z. Alfa, dkk, 2016, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan , Jurnal EMBA, Tahun 2016, Vol.4 No.1, hlm. 263

hubungan kerja yang terjadi menyebabkan perusahaan kehilangan tenaga kerja yang menyebabkan perusahaan harus merekrut tenaga kerja baru.[2]

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 Ketenaga Kerjaan (UUK) mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis di lingkungan Perusahaan guna terciptanya iklim Investasi yang kondusif guna terciptanya keharmonisan antara pekerja dengan pengusaha itu sendiri.[3]

Pemutusan Hubungan Kerja apabila terjadi bukan berarti putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, namun timbul nya kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan kewajiban seperti, uang penghargaan, surat keteranga, uang pesangon, dan kewajiban-kewajiban lain yang diatur oleh undang-undang. NamunPHK yang dilakukan oleh pengusaha hanya memutus hubungan kerja tanpa memberi kewajiban yang harus diberikannya terhadap bekas pekerjanya tersebut. Ada juga kasus PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak, dimana pekerjanya di PHK tanpa ada alasan yang jelas dan seolah-olah pekerjanya telah melakukan hal yang salah.

Pemutusan hubungan kerja pun diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021pasal 40 Pasal 1 diatur bahwa " dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja,pengusaha wajib membayar uang pasangon dan /

[2] Mawey Z, Op.Cit., hlm. 263

[3] Maria Francisca Mulyadi, 2018, "Pelanggaran Hak Normatif Yang Terjadi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dewan Direksi", Jurnal Problematika Hukum, Tahun 2018, Vol 1, No 2 (1), hlm.

atau uang penghargaan masa kerja , dan uang pengganti hak yang seharusnya diterima.

Ketentuan uang pesangon masih penuh perbedaan pendapat khususnya PHK karena ketentuannya diberlakukan PHK bila terjadi pelanggaran berat yang dilakukan oleh para pekerja Sedangkan banyak terjadi PHK pada saat salah urus atau mismanajemen

Permasalahan di PT. lutvindo Wijaya perkasa simpang baru kecamatan tampan.terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sah dan tidak memberikan pasangon . 10 karyawan kontrak atau pekerja lepas dalam waktu tertentu dan karyawan tetap di PHK sepihak oleh PT. lutvindo Wijaya perkasa dan tidak memberikan pasangon sama sekali dikarnakan memakai atau memanfaatkan fasilitas perusahaan tampa seizin perusahan dan mengambil keuntungan dari pemanfaatan fasilitas untuk kepentingan pribadi.[4]

Dalam hal ini terjadi PHK para karyawan memiliki hak hak seperti pasangon, dan juga apabila perusahaan ingin melakukan pemutusan hubungan kerja tentu ada prosedurnya sesuai dengan undang – undang yang berlaku sehingga perusahaan tidak asal main pecat karyawan tampa pemberitahuan dan surat PHK , dalam UU ciptaker pasal 156 ayat 1 menyatakan " bila terjadi pemutusan hubungan kerja , pengusaha wajib membayar uang pasangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggatian hak yang seharusnya diterima"

Jika ini tidak di terapkan oleh pengusaha maka akan ada sanksi yang akan diterima oleh pengusaha tersebut ini juga diatur dalam Pasal 185 ayat 1

[4]Wawancara dengan bapak rahmat sebagai HRD PT.Lutvindo Wijaya Perkasa,(tanggal 16 november 2022)

menyatakan " bila pengusaha tak menjalankan kewajiban itu , mereka diancam sanksi pidana paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun atau denda paling sedikit Rp.100.000.000 dan paling banyak Rp.400.000.000 .

Berdasarkan fakta diatas hal ini terjadi pada karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa yang mana karyawan nya langsung dipecat tanpa pemberitahuan dan surat pemecatan. Hal ini dibenarkan oleh pihak PT yang menganggap karyawannya sudah tidak layak bekerja dengan perusahaan dikarnakan melanggar atau melakukan hal hal yang merugikan oleh perusahaan secara diam diam . serta mengeupload di sosial media tentang hal hal tidak benar atas nama perusahaan.[5]

Berdasarkan hasil wawancara memang lah terjadi sepenuhnya benar mereka memakai alat perusahan dengan dana akomondasi dari perusahaan dan keuntungan nya mereka bagi bagi sesama pekerja. Namun dalam hal ini jika terjadi pemecataan harus sesuai dengan undang-undang yang berlaku, dan karyawan wajib mendapatkan hak nya berupa pasangon sebagaimana diantur dalam undang-undang PP nomor 35 tahun 2021 .[6]

Berdasarkann uraian diatas maka hal ini lah yang melatar belakangi penulis tertarik untuk membahasnya secara ilmiah dalam bentukkripsi yang berjudul **"PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NO 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU DAN WAKTU ISTIRAHAT, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PADA PT.LUTVINDO WIJAYA PERKASA DI KOTAPEKANBARU".**

[5]Wawancara dengan bapak alfi akbar dan karyawan yang di PHK (tanggal 10 februari 2022)

[6] Wawancara dengan bapak rahmat sebagai HRD PT.Lutvindo Wijaya Perkasa (tanggal 9 februari) di PT.Lutvindo Wijaya Perkasa

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pelaksanaan Peraturan Pemerintahan No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Sepihak Pada PT.Lutvindo Wijaya Perkasa di Kota Pekanbaru?
2. Bagaimana hambatanPelaksanaan Peraturan Pemerintahan No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Sepihak Pada PT.Lutvindo Wijaya Perkasa di Kota Pekanbaru?
3. Bagaimana Upaya yang dapat dilakukan dalam Pelaksanaan Peraturan Pemerintahan No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Sepihak Pada PT.Lutvindo Wijaya Perkasa di Kota Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang akan dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah, sebagai berikut :

a. Untuk mengetahui dan menganalisis Pelaksanaan Peraturan Pemerintahan No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Sepihak Pada PT.Lutvindo Wijaya Perkasa di Kota Pekanbaru.
b. Untuk mengidentifikasi hambatan Pelaksanaan Peraturan Pemerintahan No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Sepihak Pada PT.Lutvindo Wijaya Perkasa di Kota Pekanbaru.
c. Untuk menjelaskan upaya yang dapat dilakukan dalam Pelaksanaan Peraturan Pemerintahan No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Sepihak Pada PT.Lutvindo Wijaya Perkasa di Kota Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian diharapkan sumbangan pemikiran dalam kajian hukum ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut :

a. Bagi peneliti : Menambah ilmu pengetahuan dalam khusus Peraturan Pemerintahan No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan Waktu Istirahat, dan PemutusanHubungan Kerja. Sekaligus membuat kita peka dan kritis terhadap berbagai persoalan dalam perubahan sosial yang tengah

berlangsung, dan berguna juga untuk menjadi referensi berikutnya bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap PHK.

b. Bagi Akademik : Dapat menjadi pengetahuan atau penemuan baru. Sabagai pembuktian atau pengujian tentang kebenaran dari pengetahuan yang sudah ada. Sbagai pengembangan pengetahuan suatu bidang keilmuan yang sudah ada. Serta bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi yang lainya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

c. Bagi instansi:Membantu pihak perusahaan dalam meningkatkan pengendalian internal terhadap siklus aturan ketenagakerjaan menurut PP NO 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta memberikan masukan ata rekomendasi kepada pihak perusahaan terhadap pengendalian internal yang sudah diterapkan.

D. Kerangka Teori

1. Teori Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif.

Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu

keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.[7]

Sedangkan John Rawls menilai keadilan sebagai kebajikan utama dalam institusi sosial. Prinsip keadilan itu sendiri menurut John Rawls, dapat dipahami bahwa: keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi social, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. Suatu teori, betapaelegan dan ekonomisnya, harus ditolak atau direvisi jika ia tidak benar; demikian juga hukum dan institusi, tidak peduli betapa efisien dan rapinya, harus direformasi atau dihapuskan jika tidak adil.

Menurut Rawls, "Suatu teori keadilan harus dibentuk dengan pendekatan kontrak, di mana asas-asas keadilan yang dipilih bersama benar-benar merupakan hasil kesepakatan bersama dari semua orang yang bebas, rasional, dan sederajat". Rawls merumuskan dua prinsip keadilan distributif.[8]

2. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan resprensif. Perlindungan Hukum yang preventif bertujuan untuk

[7]Agus Santoso, Hukum,Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2014, hlm. 85.

[8] Ibid, hlm. 4

mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkandiskresi dan perlindungan yang resprensif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.

Menurut Muchsin, Perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia. Prinsip perlindungan hukum ini didasari pada pengakuan, kepastian, dan perlindungan terhadap masyarakat sesuai dengan nilai-nilai ideologi pancasila.[9] Teori perlindungan hukum ini terdiri dari 2 macam, yaitu :

a. Perlindungan Hukum Preventif Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah/pengusa dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dengan tulisan ini adalah perlindungan terhadap para pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya secara sepihak.
b. Perlindungan Hukum Represif Perlindungan hukum represif adalah perlindungan akhir atau perlindungan hukum yang digunakan untuk menyelesaikan masalah. kaitanya dengan permasalahan yang dibahas dengan tulisan ini adalah untuk mendapat kepastian hukum akibat dari

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

pemutusan hubungan kerja yang secara sepihak oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh

3. Teori Negara Kesejahtaraan

Pengertian kesejahteraan sedikitnya mengandung empat makna, yaitu:

a. sebagai kondisi sejahtera (*well-being*)
b. sebagai pelayanan sosial
c. sebagai tunjangan sosial, dan
d. sebagai proses atau usaha terencana.

Negara dikenal dua model negara, yaitu negara penjaga malam (*nachtwakerstaat*) dan negara kesejahteraan (*welvarestaat*).[10]Model negara-negara modern sekarang yang dianut adalah welvarestaat. [11]

Menurut Daniel Bell, konsep masyarakat post-industri lebih dapat dipahami lewat analisa dimensi atau komponen, yaitu:

a. sektor ekonomi
b. sektor lapangan pekerjaan
c. pemusatan pengetahuan teoritis sebagai inovasi
d. orientasi ke masa depan yang mengendalikan teknologi dan penaksiran teknologis, dan
e. mencakup mengambil keputusan dan menciptakan teknologiintelektual baru.

[10] N.E. Algra en K. Van Duyvendijk, Rechtsaanvang, H.D. Tjeenk Willink, Alphen aan der Rijn; Dalam Terjemahan : J.C.T. Simorangkir, 1983, Mula Hukum, Bandung, Binacipta, hlm. 171. “

[11] Zulkarnain Ibrahim, 2013, “Hukum Pengupaan Yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)”, Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Fakultas Hukum Universitas Diponogoro, Semarang, Tahun 2013, Jilid 42, No. 2, hlm. 294.

Sebagai trend negara modern, Negara selalu berpihak kepada kepentingan warga negara, Negara sebagai alat lazim dipersamakan dengan bahtera, Negara menurut Plato adalah bahtera yang menyangkut para penumpangnya ke pelabuhan kesejahteraan. Arti negara sebagai bahtera sudah terkandung dalam kata "pemerintah".

Pemerintah adalah terjemahan dari kata asing "*government*". Kata kata asing itu semua berasal dari kata Yunani "*kubernan"* yang berarti mengemudikan kapal. Negara dan pemerintah dapat dipersamakan dengan kapal yang dikemudikan oleh nahoda beserta awak kapalnya yang mengantarkan semuan penumpang-penumpangnya menuju pelabuhan yang sejahtera. Hanya dengan memandang Negara sebagai alat, sebagai bahtera dapatlah diselami hakekat Negara yang sebenarnya.

Negara adalah lembaga sosial yang diadakan manusia untuk memenuhi kebutuhan yang vital. Sebagai lembaga sosial, Negara tidak diperuntukkan memenuhi kebutuhan khusus dari segolongan orang tertentu, tetapi untuk memenuhi keperlua-keperluan dari seluruh rakyat Negara itu.[12]

Fungsi negara sudah pula menetapkan problem yang menarik perhatian sarjana-sarjana ilmu politik sejak Plato dan Aristoteles.Pada abad ke-18 para sarjana, mengembangkan pemikiran yang bersumberkan pada filsafat tentang gagasan - gagasan bertindak yang disebut ideologi.[13]

[12] F. Isywara, Ilmu Politik, Alumni, Bandung,1985, hlm. 163.
[13]Slamet Sutrisno, Filsafat dan Ideologi Pancasila, Penerbit Andi, Yogyakarta 2006,hlm24

Secara universal di dunia ini ada dua ideologi dalam sistem hubungan industrial, yaitu: pertama, sistem liberal atau kapialis di negara-negara barat; dan kedua, sistem marxis di negara-negara komunis. Sedangkan hubungan ketenagakerjaan di Indoensia tidak menganut salah satu dari paham-paham itu, tetapi memilih sisttem Hubungan Industrial Pancasila (HIP).[14]

E. Metode Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti, untuk mempermudah penulis melakukan penelitian dan mempermudah dalam mendapatkan data yang akurat dan relevan dengan penelitian yang dilakukan , maka penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum siosologis dengan pendekatan empiris dengan kategori efektivitas hukum. Efektivitas hukum tidak dapat dilepaskan dari anggapan bahwa hukum itu merupakan sarana normative yang selanjutnya akan diuji efektivitas keberlakuannya, yang dalam penelitian ini adalah Pelaksanaan Peraturan Pemerintahan No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Sepihak Pada PT.Lutvindo Wijaya Perkasa di Kota Pekanbaru.

[14] Zulkarnain Ibrahim, Op. Cit., hlm. 295.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada PT.Lutvindo Wijaya Perkasa Jln. Mr SM Amin, Simpang Baru, kec. Tampan , Kota Pekanbaru, Riau 28292 . Adapun alasan penulis memilih lokasi ini sebagai penelitian dikarnakan ada nya kerancuan mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak dan pasangon.

3. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang hendak diteliti setelah lokasi penelitian ditentukan peneliti harus menetapkan populasi penelitiannya. Pada tahap ini seseorang peneliti diharapkan mampu mengidentifikasi populasi yang ada isi populasi adalah unsur unsur yang ada kaitannya dengan penelitian dan yang akan menjadi objek penelitiannya maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu:

1) Karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa yang di PHK sebanyak 10 orang
2) Kepala personalia PT. Lutvindo Wijaya Perkasa 1 orang
3) Mediator Disnaker kota pekanbaru 2 orang

b. Sampel

Dari populasi yang telah teridentifikasi, saatnya bagi peneliti untuk menetapkan sampelnya. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dari sampel inilah data premiernya nantinya akan diperoleh memalui metode observasi,wawancara,dan kuesioner. Arti pentingnya penetapan sampel adalah untuk

memudahkan penelitian dalam menggungkap dan menemukan data dalam penelitian. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah :

1) Mediator Disnaker kota pekanbaru 2 orang
2) Kepala Personalia PT.lutvindo Wijaya perkasa sebanyak 1 orang
3) Karyawan PT.lutvindo Wijaya perkasa yang di PHK sebanyak 10 orang

Tabel I. 1

Populasi dan Sampel

No	Jenis Responden	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	Presentase (%)
1	Mediator Disnaker	2	1	50
2	Kepala Personalia	1	1	100
3	Karyawan PHK	10	5	50

Sumber : data primer diolah tahun 2022

4. Sumber Data

a. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan wawancara sebagai alat pengumpulan data, data primer ini berupa data tentang sistem hubungan kerja dan juga mengenai hak dan kewajiban masing-masingpihak pada perusahaan

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari undang-undang pendapat para ahli serta literatur yang berhubungan dengan permasalahan pokok pada penelitian ini Bahan hukum sekunder ini bersifat sebagai pendukung, dalam arti dirumuskan untuk menunjang validitas dan reliabilitas data primer. Adapun data sekunder tersebut dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2) Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi, Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fonomena yang diselidiki.
b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden dengan maksud memperoleh gambaran yang jelas tentang permasalahn yang diteliti.
c. Kajian Pustaka, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari data-data tertulis seperti bahan bahan hukum yang berhubungan dengan permasalahn peneliti

6. Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan dikumpulkan dan disusun secara sistematik kemudian dianalisis secara kualitatif, yaitu menjelaskan atau menganbarkan data dan keterangan yang diperoleh dari hasil penelitian. Sedangkan untuk mengambil kesimpulan dugunakan metode deduktif, yaitu mengambarkan apa adanya tentang data-data yang diolah dan hasil analisis data tersebut.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang di peroleh, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 belum terlaksana dengan efektif karena PT.Lutvindo Wijaya Prakasa tidak membayarkan secara keseluruhan mengenai hak-hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, serta masih banyak pekerja pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru yang tidak mengetahui dan paham dalam rangkain peraturan yang bagaimana dapat merugikan pekerja/buruh atau bahkan perusahaan dan tidak menjadikan acuan dasar Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang pemutusan hubungan kerja dan pasangon .
2. Hambatan dalam pelaksanaa pemutusan hubungan kerja di PT.Lutvindo Wijaya Perkasa ialah terhambatnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh terhadap perusahaan. Serta tidak adanya sosialisasi peraturan atau undang-undang ketenagakerjaan terhadap pekerja/buruh serta penerapan Peratuean Pemerintah No 35 Tahun 2021
3. Upaya untuk melaksanakan aturan beserta perundang – undangan ialah perusahaan harus melakukan sosialisasi mengenai hak dan kewajiban terhadap Pekerja/buruh maupun perusahaan yang didasari dengan

keterbukaan atau apa adanya sesuai yang telah disepakati pekerja/buruh tampa membeda bedakan pekerja/buruhdan harus transparan .

B. Saran

Dari kesimpulan diatas, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan PT.Lutvindo wijaya perkasa dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja seharunya pengusaha memberikan hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja seperti hak untuk mendapatkan teguran, hak untuk mendapatkan surat peringatan serta mendapatkan pasangon sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dan jika pengusha menggunakan sistem perjanjian kerja secara lisan atau secara dengan tidak tertulis maka seharusnya membuat surat pengangkatan kerja agar ada kejelasan mengenai hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang melakukan perjanjian.

   Dan dapat membentuk para pekerja untuk membangun organisasi atau serikat pekerja sebagai wadah dan jambatan untuk diskusi baik pekerja dengan perusahaan maupun pekerja dengan sesama pekerja
2. Untuk pekerja seharusnya agar mengerti masalah dunia ketenagakerjaan dan mengerti hak-hak yang harus diterimanya, pekerja seharusnya juga bijak untuk mempertimbangkan jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dan tidak memberikan hak hak nya, karena masih banyak juga lapangan pekerjaan yang lain yang bisa dikerjakan dan mendapatkan

upah serta penghargaan yang lebih layak untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari

3. Untuk instansi Disnaker/ mediato disnaker kota pekanbaru untuk membantu dan menegaskan serta mengawasi perusahaan-perusahaan yang ada dikota pekanbaru untuk menerapkan Peraturan Pemerintah No 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja dengan baik dan benar

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku/Jurnal

Mawey Z. Alfa, dkk, 2016, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan , Jurnal EMBA, Tahun 2016, Vol.4 No.1,

Mawey Z, Op.Cit.,

Maria Francisca Mulyadi, 2018, "Pelanggaran Hak Normatif Yang Terjadi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dewan Direksi", Jurnal Problematika Hukum, Tahun 2018, Vol 1, No 2 (1), hlm.

Agus Santoso, Hukum,Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2014

Muchsin, 2003, "Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia", Surakarta, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 203, hlm. 14.

N.E. Algra en K. Van Duyvendijk, Rechtsaanvang, H.D. Tjeenk Willink, Alphen aan der Rijn; Dalam Terjemahan : J.C.T. Simorangkir, 1983, Mula Hukum, Bandung, Binacipta, "

Zulkarnain Ibrahim, 2013, "Hukum Pengupaan Yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)", Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Fakultas Hukum Universitas Diponogoro, Semarang, Tahun 2013, Jilid 42, No. 2

[1]Slamet Sutrisno, Filsafat dan Ideologi Pancasila, Penerbit Andi, Yogyakarta 2006,hlm

Zulkarnain Ibrahim, Op. Cit.,

Darmawati.*determinasi registrasi penduduk kota pekanbaru*,(teroka riau,vil VII,NO. 2,2008),h.16-17.

Pekanbaru Dalam Angka,2012.badan pusat statistic provinsi riau

Badan pusat statistic,pekanbaru dalam angka,2014,h.1.diakses pada tanggal 20 desember 2022.

Manulang. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Rineka Cipta : Jakarta. 1988.

Imam Soepomo. Pengantar Hukum Perburuhan. Cet. V Djambatan : Jakarta. 1983

Sehat Damanik,2006,outsourcing & perjanjian kerja menurut UU.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.penerbit;DSS Publishing,hlm.102

Lalu husni,*hukum ketenagakerjaan Indonesia*.hal.35

Zein Asyhadie,*hukum perburuhan hukum ketenagakerjaan* bidang hubungan kerja,PT RajaGrafindo persada,Jakarta,2007,

Prints Darwan. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. PT Citra Aditya. Bandung. 2000.

Imam soepomo.

B. Perundang-undangan

Undang- undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Peraturan pemerintah No.35 tahun 2001 Tentang Perjanjian kerja waktu tertentu,alih daya,waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja

C. Media Internet

https://semarangkota.go.id/p/3667/di_phk_sepihak_buruh_randugarut_plastik_mengadu_ke_disnaker di akses pada tanggal 3 februari 2023

Akses internet https://gajigesa.com/pemutusan-hubungan-kerja/ tanggal 3 februari 2023