

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan salah satu tempat dimana manusia melakukan suatu pekerjaan ataupun keterampilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal bekerja akan terjadi interaksi antara pemberi kerja dengan penerima kerja atau buruh. Pemberi kerja merupakan seseorang yang memberi upah dan perintah terhadap pekerja, sedangkan yang dimaksud buruh/pekerja adalah seorang yang bekerja dan menerima imbalan. Pengusaha dan pekerja merupakan salah satu unsur dari hubungan kerja.

Hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) pasal 1 angka 15 adalah suatu hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati dan mempunyai unsur pekerja, upah maupun perintah.¹ Secara yuridis, pengusaha dan pekerja adalah sama, walaupun secara sosial dan ekonomi keduanya berbeda. Hal tersebut terjadi karena semua yang berkaitan dengan hubungan kerja antara belah pihak, untuk menghindari diskriminasi dan mencukupi rasa keadilan diperlukan peraturan perundang-undangan yang berisi hak dan kewajiban kedua belah pihak².

¹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT. Indeks, 2011, hlm.22

² Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.1. Bandung, Pustaka Setia, 2013, hlm. 48

Perjanjian kerja merupakan syarat terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan majikan. Dalam UU Ketenagakerjaan pasal 50 dijelaskan bahwa “hubungan kerja terajadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”³. Perjanjian Kerja yang telaah disepakati antara pekerja dan pengusaha memuat syarat kerja, hak dan kewajiban. Hal tersebut teelah dijelaskan dalam pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan. Perjanjian antara pengusaha dan buruh dapat berbentuk tulisan maupun lisan.

Perjanjian kerja meliputi perjanjian kerja waktu yang telah ditetapkan (PKWT) dan perjanjian kerja kerja waktu yang tidak ditentukan (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu yaitu suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan waktu tertentu tidak tetap atau bersifat musiman. Jadi dalam PKWT ini sudah ditetapkan dari awal jangka waktu kerjanya, sehingga para pihak mengetahui akan berakhirnya perjanjian kerja. Sedangkan perjanjian kerja dalam waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh yang tidak ditentukan akan selesainya suatu pekerjaan dan bersifat tetap.⁴

Dalam isi perjanjian kerja terdapat hak dan kewajiban buruh terhadap pengusaha, maupun pengusaha terhadap buruh. Salah satu hak buruh dalam pasal 6 UU ketenagakerjaan adalah “mendapatkan perlakuan yang adil dari pengusaha tanpa ada diskriminasi”, dan kewajiban buruh adalah mentaati peraturan perusahaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Sedangkan pengusaha berhak mengahkirii hubungan kerja apabila tindakan buruh tidak

³ Lanny Ramly, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.1. Surabaya, Airlangga University Press, 2008, hlm.63

⁴Joni Bambang, *Op.Cit.*, hlm 112

sesuai dengan perjanjian kerja, dan kewajiban pengusaha adalah memperlakukan adil tanpa diskriminasi terhadap pekerja/buruh dan menjaga keamanan dan keselamatan terhadap pekerja/buruh.

Namun dalam kenyataannya hubungan kerja antara pekerja dengan buruh tidak selalu berjalan sesuai dengan isi perjanjian kerja yang telah disepakati. Hal tersebut terjadi karena adanya perbedaan kepentingan antara para pihak pekerja maupun majikan. Perbedaan tersebut dapat menimbulkan suatu masalah ataupun perselisihan antara buruh dengan pengusaha yang berujung pada pengakhiran hubungan kerja. Pengertian pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur dalam pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja terjadi karena hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁵ Selain itu alasan pemutusan hubungan kerja yaitu karena perjanjian kerja yang telah berakhir (perjanjian kerja waktu tertentu), PHK karena berakhirnya suatu perjanjian dapat diterima oleh kedua pekerja maupun pengusaha karena para pihak telah mengetahui akan berakhirnya perjanjian kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha bukan karena perjanjian kerja waktu tertentu harus sesuai dengan prosedur yang berlaku dan sebelum pemutusan hubungan kerja maka pengusaha dapat memberikan surat peringatan maksimal 3 kali atas kesalahannya, jika belum ada perubahan dari pekerja/buruh tersebut maka pengusaha dapat merundingkan dengan serikat pekerja, maksud dari PHK.

⁵ Joni Bambang, *Op.Cit.*, hlm.299

Seiring berkembangnya zaman banyak pengusaha khususnya perseroan yang menggunakan Tenaga Kerja Asing (TKA) untuk proses produksinya. Tenaga Kerja Asing (TKA) merupakan warga negara yang tidak berasal dari Indonesia dengan maksud bekerja di wilayah⁶. Perusahaan yang menggunakan TKA wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang telah disetujui oleh Menteri Ketenagakerjaan. Prosedur penggunaan TKA harus sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya. Dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 (Perpres No.17/2014) Tentang Penggunaan TKA Serta Pelaksanaan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping dalam pasal 1 angka 4 RPTKA yang dimaksud adalah rencana penggunaan tenaga kerja asing pada jabatan tertentu yang telah disetujui oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Syarat lain bagi perusahaan yang memperkjakan TKA dijelaskan dalam pasal 5 ayat (3) Perpres No.74/2014, RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin Memperkejakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Pemberi kerja yang menggunakan TKA wajib mendahulukan tenaga kerja indonesia (TKI) di semua bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia⁷. Dalam hal penggunaan TKA mempunyai dampak negatif bagi tenaga kerja Indonesia. Salah satunya akan terjadi pengurangan pekerja atau dapat disebut dengan pemutusan hubungan kerja.

Namun dalam praktiknya, banyak perusahaan yang bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja/buruh sehingga menimbulkan sengketa yang tidak diinginkan antara

⁶ Peraturan Menteri Nomor.20 Tahun 2018 Tentang Penggenunaan Tenaga Kerja Asing pasal 1 angka 1.

⁷ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2003, hlm.64.

pengusaha dan pekerja/buruh. Seperti halnya yang terjadi antara PT. X dan pekerjanya. PT. X adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi ekspor sepatu. Perusahaan tersebut dianggap telah melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerjanya. Pekerja yang di PHK ini sebagian ialah buruh lepas yang telah bekerja selama 2,5-5 tahun. Perusahaan melakukan PHK terhadap pekerjanya dengan alasan bahwa pekerja sering absen tanpa alasan, namun disisi lain pekerja tidak pernah absen tanpa alasan. Selanjutnya, pekerja tidak masuk lantaran mengambil cuti yang sudah menjadi haknya sebagai buruh PT.X . Perlu diketahui bahwa perusahaan PT. X tidak memberikan peringatan terhadap pekerjanya terlebih dahulu jika ada ketentuan yang dilanggar.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. X dianggap telah melanggar ketentuan UU ketenagakerjaan. Hal tersebut terjadi karena dalam prosedur pemutusan hubungan kerja, pihak perusahaan harus memberikan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali, jika tidak ada itikad baik dari pekerja maka perusahaan berhak melakukan PHK. Namun, PT.X dalam melakukan PHK hanya memberikan surat peringatan 1 (satu) kali terhadap pekerja yang melanggar ketentuan perusahaan yang telah disepakati. Selain itu PT.X telah mempekerjakan Tenaga Kerja Asing untuk proses produksinya. Tindakan yang dilakukan oleh PT.X membuat pekerja melakukan pelaporan ke Disnaker, pelaporan ini dilakukan sebagai bentuk protes atas ketentuan yang dikeluarkan oleh PT. X yang dianggap sepihak oleh buruh. Pelaporan tersebut diterima oleh Disnaker , kemudian Dinsaker melukan pemanggilan kepada para pihak untuk melakukan mediasi mengenai PHK sepihak.

Di dalam hasil mediasi, mediator menyatakan bahwa perusahaan (PT X) wajar melakukan PHK dan pihak perusahaan telah memberikan pesangon kepada buruh/pekerja yang di PHK.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulisan dalam penelitian ini mengangkat judul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak di PT.X”

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah, yakni :

1. Apakah penggantian Tenaga Kerja Asing (TKA) sebagai pekerja di PT. X telah sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja sepihak di PT.X ?

1.2 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan :

1. Untuk prosedur dan memperoleh kejelasan prosese penggantian Tenaga Kerja Asing (TKA) sebagai pekerja yang telah diatur di Undang-undang Ketenagakerjaan.
2. Untuk memahami perlindungan hukum dan penegakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah terhadap pekerja yang di PHK sepihak.

1.3 Kegunaan Penelitian

Berikut ini dijelaskan mengenai kegunaan penelitian, yaitu :

1.3.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran bagi pemerintahan atau instansi lainnya sebagai upaya hukum perlindungan pekerja/buru yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

1.3.2 kegunaan Praktis

- a. Sebagai bahan pertimbangan dan informasi tambahan bagi pemerintah dalam penyelesaian masalah Pemutusan Hubungan Kerja sepihak.
- b. Untuk bahan pertimbangan hukum dalam penyusunan Undang-undanag yang terkait dalam perlindungan pekerja atau buruh
- c. Sebagai bahan bandingan bagi peneliti selanjutnya yang membahas tentang pemutusan hubungan kerja sepihak di suatu perusahaan.

1.4 Keaslian

Penulisan penelitian tentang pemutusan hubungan kerja sebelumnya sudah dibahas dan terdapat kemiripan judul yang ada di internet maupun universtas lainnya. Tebel dibawah ini akan memaparkan perbedaan maupun persamaan peneliti dengan penelitian lainnya.

Tabel.1.1
keaslian penelitian

NO	NAMA	JUDUL	PEMBAHASAN
1	Ricky Hidayat. ⁸ Universitas Negeri Semarang Fakultas Ilmu Sosial 2013	Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Tenaga Kerja (Kasus PT Texmaco Sinthetic Desa Nolokerto Kaliwungu	1. PHK yang terjadi di PT Texmaco Taman Sinthetic pada tahun 2005. 2. Jenis tenaga kerja yang di phk di PT Texmaco Taman Sinthetic 3. Implikasi pemutusan hubungan kerja PT Texmaco Taman Sinthetic bagi tenaga kerja di kaliwungu
2	Sawitri Dian Kusuma. ⁹ Universitas Jenderal Soedirman Fakultas Hukum 2012	Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigasi Kabupaten Purbalingga	1. Pelaksanaan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kesalahan berat padayang dilakukan pekerja pada proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigasi Kabuten Purbalingga
3	Bahrudin. ¹⁰ Universitas Trunojoyo	Tanggung Gugat Pengusaha Terhadap Pekerja Dalam	1. Tanggung Gugat Pengusaha Terhadap Pekerja dalam perjanjian kerja

⁸ Ricky Hidayat, *Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Tenaga Kerja (Kasus PT Texmaco Sinthetic Desa Nolokerto Kaliwungu)*, diambil dari <http://unnes.ac.id/18103/1/3401409077.pdf> pada tanggal 18 september 2019

⁹ Sawitri Dian Kusuma, *Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigasi Kabupaten Purbalingga*, di ambil dalam <http://fh.unsoed.ac.id/sites/default/files/SAWITI%20ALL0pdf>, diakses pada tanggal 19 september 2019

¹⁰ Bahrudin, *Tanggung Gugat Pengusaha Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja*, Universitas Trunojoyo Madura, Fakultas Huku, 2016.

	Madura Fakultas Hukum 2016	Perjanjian Tertentu Pemutusan Kerja Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Atas Hubungan Sebelum Perjanjian Kerja	waktu tertentu yang di PHK sebelum berakhirnya perjanjian kerja 2. Upaya hukum pekerja yang di PHK sebelum berakhirnya perjanjian kerja.
--	-------------------------------	---	---

Penelitian yang ditulis oleh Ricky Hidayat berjudul “Implikasi Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Tenaga Kerja (Kasus PT Texmaco Sinthetic Desa Nolakerto Kaliwungu)” membahas tentang PT Texmaco Sinthetic yang memudahkan akses kredit sehingga terjadi ketidak seimbangan dengan pengelolaan produksi dan mengakibatkan kepailitan pada perusahaan, sehingga PT. Texmaco Sinthetic melakukan PHK terhadap pekerjanya. Setelah terjadinya PHK, pekerja sulit mendapatkan pekerjaan lagi .Hal ini dikarenakan kurangnya ketrampilan maupun pengalaman kerja yang dimiliki oleh pekerja, sehingga terjadi pengangguran dan disintegrasi pekerja merupakan implikasi pemutusan hubungan kerja bagi tenaga kerja korban PHK dari PT Texmaco Sinthetic di Desa Nolakerto Kaliwungu. Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu sama sama membahas tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap buruhnya. Kemudian, perbedaanya adalah bahwa penelitian ini lebih membahas tentang penyebab terjadinya PHK, sedangkan dalam peneliti membahas tentang pemutusan hubungan kerja tanpa sebab yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja yang digantikan oleh TKA.

Penelitian yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Pada Tingkat Mediasi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga” oleh Sawitri Dian Kusuma hasil penelitian ini adalah bahwa penyelesaian sengketa PHK karena kesalahan berat melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purbalingga telah mencapai kesepakatan dan memenuhi ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan pasal 161. Tahapan penyelesaian sengketa hubungan industrial dalam penelitian ini telah sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004. Sehingga penyelesaian PHK akibat kesalahan berat tersebut tidak perlu diputuskan oleh Pengadilan Negeri, karena pada tahap mediasi telah mencapai kesepakatan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini lebih membahas penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat, sedangkan peneliti membahas tentang pemutusan hubungan kerja tanpa sebab oleh pengusaha terhadap pekerja dan digantikan oleh TKA.

Penelitian oleh Bahrudin yang berjudul “Tanggung Gugat Pengusaha Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Atas Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya Perjanjian Kerja” membahas tentang pengusaha yang memutuskan hubungan kerja terhadap pekerjanya sebelum masa kerja/kontraknya berakhir dan membahas upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja yang di PHK sebelum berakhirnya perjanjian. Dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha. Perbedaannya adalah

hasil penelitian oleh Bahruddin menjelaskan tentang pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak nya habis atau perjanjian waktu tertentu, sedangkan peneliti membahas pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pengusaha atas perjanjian waktu tidak tertentu.

1.5 Metode Penelitian

1.6.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris, yaitu suatu metode penelitian hukum yang di dasarkan pada fakta yang terjadi di lapangan (masyarakat) dan meneliti bagaimana penerapan hukum di masyarakat.¹¹ Hal tersebut disesuaikan dengan tujuan penelitian yang menggambarkan fakta-fakta hukum secara komprehensif mengenai perlindungan hukum pekerja di P.X . Berdasarkan pengertian itu maka penelitian ini ditujukan untuk mengidentifikasi fakta-fakta terkait PHK sepihak yang dilakukan PT.X pada pekerjanya dan penggunaan TKA dalam perusahaan PT.X .

1.6.2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan fakta (Fact Approach). Pendekatan fakta adalah suatu pendekatan penelitian yang mengangkat suatu fakta yang ada agar diketahui hubungan antara fakta dan hukumnya.¹² Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh keterangan yang

¹¹ Mukhti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010.hlm. 23

¹² Rony Hanitojo Soemitro, *Metodelogi Peneletian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada, 2014.hlm 134.

diperlukan dalam penelitian. Keterangan yang dimaksud, yaitu keterangan berupa fakta dan fenomena terkait PHK sepihak yang dilakukan oleh PT X terhadap pekerjanya. Fakta dan fenomena tersebut selanjutnya dikembangkan dan dibahas sesuai hukum yang berlaku.

1.6.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kabupaten Jombang. Lokasi ini dipilih karena perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak adalah PT.X berada di jombang dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Jombang sebagai pihak ke tiga dalam penyelesaian atas PHK sepihak yang dilakukan perusahaan terhadap pekerjanya. Dimana perusahaan tersebut adalah perusahaan asing yang bergerak di bidang produksi sepatu. Selanjutnya pekerja yang di PHK bertempat tinggal di Jombang .

1.6.4 Data Penelitian

Adapun yang menjadi data penelitian ini meliputi :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dihasilkan secara langsung dari narasumber atau masyarakat yang memiliki hubungan langsung dengan permasalahan yang dibahas¹³. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data observasi atau pengamatan yang berasal dari

¹³Mukhti Fajar dan Yulianto Achmad.*Op Cit* hlm.154.

sumbernya/masyarakat dan hasil wawancara dengan pihak yang terkait untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan di masyarakat berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Pihak yang terakait untuk memperoleh data tersebut adalah pihak pekerja yang telah di PHK, HRD perusahaan, dan Disnaker Jombang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah pelekengkap dari data primer. Data sekunder meliputi literatur-literatur yang terkait, dokumen resmi, buku peharian/media masa, jurnal hukum dan hasil penelitian yang berwujud laporan.¹⁴ Data sekunder didalamnya juga terdapat arsip, buku, hasil penelitian yang berbentuk laporan ataupun yang lainnya. Buku yang dijadikan sumber penelitian ini meliputi buku yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan serta ketentuan terkait lainnya.

1.6.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data di lapangan dengan menggunakan beberapa teknik diantaranya :

a. Teknik Wawancara

Teknik wawancara adalah percakapan antara peneliti dengan narasumber yang berkaitan dengan permasalahan untuk mendapat

¹⁴ Soejono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press, 2007, hlm.12.

informasi.¹⁵ Wawancara merupakan salah satu teknik yang sering digunakan dalam penelitian hukum empiris, karena tanpa wawancara peneliti tidak akan mendapatkan informasi yang tepat. Pihak-pihak terkait yaitu pekerja/buruh yang telah diPHK, personalia PT.X dan Dinas Terkait dalam masalah tersebut.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan dan mempelajari teori-teori yang ada dalam buku, Undang-undang yang terkait maupun dokumen/catatan yang berupa arsip-arsip dari tempat yang diteliti dimana dokumen tersebut dapat memberi gambaran terkait permasalahan yang diteliti.

1.6 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah deskriptif, yakni memaparkan dan menjelaskan subjek dan objek yang ditemukan dalam penelitian¹⁶. Dalam penelitian ini membahas permasalahan pekerja yang di PHK sepihak. Selanjutnya dari data yang diperoleh dikumpulkan dan dianalisis dengan cara kualitatif. Kualitatif merupakan penelitian yang dihasilkan dari data deskriptif analitis, yakni data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis maupun lisan dan juga tingkah laku secara nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.¹⁷ Adapun tahap-tahapan

¹⁵ Mukhti Fajar dan Yulianto Ahmad, *Op Cit.* hlm. 160.

¹⁶ Ibid, hlm.183

¹⁷ Ibid, hlm.192

dalam menganalisis penelitian yaitu, pertama pengumpulan data yang diperoleh dari hasil wawancara pihak yang terkait seperti perwakilan dari perusahaan, DISNAKER, dan pekerja yang di PHK depihak. Setelah data diperoleh selanjutnya dilakukan analisa terhadap data tersebut dengan mengamati lebih lanjut pelaksanaan perlindungan pekerja yang di PHK sepihak di Kabupaten Jombang