

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ATAS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA YANG DIDUGA MELAKUKAN TINDAK PIDANA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU

Ahmad Zulfikar

Universitas Trisakti, Jakarta Barat, Indonesia

Email: zulfikardaengx@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 8 Bulan : Agustus Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<i>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja yang diduga melakukan tindak pidana dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu serta langkah-langkah hukum yang dapat ditempuh oleh Pekerja jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pengusaha. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif yaitu penelitian yang objek kajian utamanya adalah dokumen peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka. Perlindungan hukum terhadap pekerja atas pemutusan hubungan kerja yang diduga melakukan tindak pidana dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu harus mengedepankan asas praduga tak bersalah dengan jalan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum ada putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (Inkrah) agar pekerja tersebut tidak kehilangan pekerjaan dan hak-hak lainnya berkaitan dengan itu. Terhadap langkah hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi perselisihan hubungan industrial yakni terlebih dahulu melakukan perundingan bipartite namun apabila perundingan tersebut gagal maka pihak yang keberatan dapat mengajukan mediasi dengan jalan konsiliasi atau arbiter namun apabila mediasi tersebut juga gagal maka pihak yang keberatan dapat mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial.</i> Kata Kunci: <i>Perlindungan Hukum, Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Tindak Pidana, PKWTT</i>

A. PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh perusahaan dengan alasan pekerja tersebut diduga melakukan tindak pidana baik yang merugikan perusahaan maupun perkara lain diluar perusahaan. Hal tersebut sering kita temukan pada berbagai kasus, ada karyawan yang diduga menggelapkan dana perusahaan, diduga melakukan pencurian terhadap barang milik perusahaan tanpa ada hasil audit dan alat bukti yang cukup bahkan lebih dahulu di lakukan pemutusan hubungan kerja sebelum melakukan pelaporan di kepolisian, belum adanya putusan berkekuatan hukum tetap (inkrah) dari pengadilan yang menyatakan bersalah melakukan tindak pidana dan tanpa melalui proses pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun di balik hal itu sering kita jumpai pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja karena bergabung pada serikat pekerja atau

serikat buruh (union busting) hingga pada akhirnya mengkriminalisasi pekerja tersebut. Padahal secara hukum pada asas praduga tak bersalah wajib dikedepankan, namun apabila asas tersebut diabaikan maka mengingat bahwa hal tersebut dapat dijadikan alasan oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan pesangon, penghargaan masa kerja dan membuat pekerja kehilangan pekerjaan padahal ada hak yang melekat yang telah di atur melalui peraturan perundang-undangan baik Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomo 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja hingga pada Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Masyarakat berharap semangat pembentukan undang-undang tersebut bertujuan memberikan perlindungan terhadap pekerja agar hak-haknya dapat terpenuhi walaupun namun kerap kali undang-undang tersebut disalah artikan penafsirannya dan sering mengabaikan rasa keadilan bagi pekerja dan munculnya pasal-pasal karet yang memberikan kemudahan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pembayaran pesangangon yang murah sebut saja pengusaha PHK Karyawan dengan alasan efisiensi, efisiensi perusahaan dapat dilakukan dalam hal mencegah kerugian dan perusahaan dalam keadaan rugi, namun hal tersebut tidak secara transparan dilakukan oleh perusahaan dan kurangnya dialog atau musyawarah oleh pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja.

Pemutusan Hubungan Kerja dan masalah pengangguran sampai saat ini masih menjadi perhatian utama di setiap negara di dunia khususnya di negara yang sedang berkembang. Masalah tersebut merupakan satu kesatuan yang keduanya menciptakan dualisme permasalahan yang saling bertentangan antar satu dengan yang lainnya. Dualisme tersebut terjadi jika pemerintah tidak mampu dalam memanfaatkan dan meminimalkan dampak yang diakibatkan dari dua persalahan tersebut dengan baik. Namun jika pemerintah mampu memanfaatkan dan mengontrol keputusan-keputusan pelaku usaha dan menjaga harmonisasi melalui hubungan industrial antara pekerja, pengusaha dan pemerintah permasalahan PHK sepihak tidak akan terjadi bahkan memberikan dampak yang positif dalam percepatan pembangunan. Demikian sebaliknya jika pemerintah tidak mampu mengontrol dan melakukan pengawasan secara berkala melalui pengawasannya maka akan menciptakan dampak negatif yaitu mengganggu pertumbuhan ekonomi dan akan terjadi PHK besar-besaran secara sepihak dan meningkatkan angka pengangguran. Dilihat dari sudut pandang

positif tenaga kerja merupakan salah satu sumberdaya yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan negara.

Selanjutnya Pemerintah melakukan reformasi struktural Undang-Undang Cipta Kerja atau yang dikenal dengan UU Ciptaker yang merubah sebagian isi pada Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dipercaya dapat memberikan dampak positif terhadap ketenagakerjaan Nasional. Di tengah tantangan ketidakpastian ekonomi global, hal itu diharapkan dapat memberikan kepastian bagi tenaga kerja Indonesia dan mengurangi pengangguran secara masif. Melalui Undang-Undang Cipta Kerja, pengaturan tentang tenaga kerja mulai diperbaharui dan mengatur lebih rinci lagi terkait perlindungan tenaga kerja tersebut dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perubahan pengaturan tentang tenaga kerja dalam undang-undang cipta kerja seharusnya disesuaikan dengan tujuan dari pembentukan hukum tentang tenaga kerja itu sendiri yaitu memperhatikan dan mewujudkan keadilan sosial bagi para tenaga kerja tersebut. Undang-Undang Cipta Kerja merupakan produk dari sistem Omnibus law yang merupakan konsep terbaru dalam proses pembentukan Undang-Undang di Indonesia. Omnibus law dikenal dengan sapu jagat dikarenakan dapat melakukan pemangkasan beberapa peraturan Undang-Undang menjadi satu peraturan. Namun terhadap undang-undang tersebut direspon penolakan melalui aksi unjuk rasa hingga pada pengajuan gugatan ke Mahkamah Konstitusi dari berbagai kalangan masyarakat buruh, serikat pekerja, mahasiswa dan aktivis lainnya, mereka menilai hanya akan menguntungkan pengusaha dan membuka ruang bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dan menghilangkan hak-hak pekerja utamanya jika terjadi pemutusan hubungan kerja serta sangat jauh dari rasa keadilan. Hal tersebutlah yang mendorong penulis untuk mengkaji dan melakukan penelitian terhadap perlindungan hukum pekerja atas pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif yaitu penelitian yang objek kajian utamanya adalah dokumen peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka. Penelitian ini menggunakan kajian konseptual (conceptual approach) dan kajian perundang-undangan (statute approach). Untuk memecahkan suatu rumusan masalah, diperlukan adanya sumber-sumber penelitian. Sumber-sumber tersebut dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder. Sumber bahan hukum primer dalam penelitian ini dengan cara menganalisis peraturan

perundang-undangan sedangkan bahan sekunder yakni buku-buku literatur, kamus hukum, jurnal-jurnal hukum dan dianalisis dengan menggunakan metode deduktif, yaitu metode yang menganalisis ketentuan-ketentuan hukum sebagai suatu hal yang umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak-Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Yang Diduga Melakukan Tindak Pidana

Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah. Pekerja/Buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹

Dalam hal Perusahaan yakni setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain. Upah tersebut adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturanperundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Hak pekerja merupakan kewajiban yang wajib dilaksanakan oleh pengusaha atau pihak perusahaan sebagai Pemberi Kerja, pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Namun dalam pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja merupakan hak bagi pengusaha yang didasari atas alasan-alasan tertentu sebagaimana yang telah diatur melalui peraturan perundang-undangan. Hal tersebut dapat dicermati melalui Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomo 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja hingga pada Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Selanjutnya pada peraturan pelaksanaan undang-undang yang mengatur alasan pengusaha melaukan pemutusan hubungan kerja juga diatur melalui pada Pasal 36 Peraturan

¹ Peraturan Pemeritah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yakni sebagai berikut :

Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh.

- a. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;*
- b. Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;*
- c. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);*
- d. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;*
- e. Perusahaan pailit;*
- f. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:*
 - 1. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh*
 - 2. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
 - 3. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut- turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;*
 - 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;*
 - 5. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau*
 - 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;*
- g. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;*
- h. Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:*

1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- i. Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau
 - j. lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
 - k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
 - l. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

Sebagaimana yang diatur pada Pasal 36 huruf (l) Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat yaitu bahwa Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana. Hal itu menunjukkan bahwa ada dugaan tindak pidana namun secara hukum belum secara inkrah bersalah.

Selanjutnya sebagai akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja maka pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima hal tersebut diatur pada Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Namun untuk mencermati ketentuan sebagaimana yang diatur pada Pasal 36 huruf (i) dalam hal pekerja terjerat dididuga melakukan tindak pidana maka hak-hak pekerja tersebut juga diatur melalui Pasal 54 ayat (1), (2), (3), (4) dan (5) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja :

Ayat (1)

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf I yang menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 a ayat (4); dan*
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.*

Ayat (2)

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf I yang tidak menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- a. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*
- b. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).*
- c. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah maka Pengusaha mempekerjakan Pekerja/ Buruh kembali.*

Ayat (4)

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/ Buruh berhak atas:

- a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan*
- b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.*

Ayat (5)

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/ Buruh berhak atas:

- a. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan*
- b. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).²*

Sebagaimana pada ketentuan diatas pada Pasal 56 ayat 2 huruf (c) di atas menyatakan bahwa Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah maka Pengusaha mempekerjakan Pekerja/ Buruh kembali. Disisi lain pasal tersebut dinilai mengesampingkan dan mengabaikan rasa keadilan serta asas praduga tak bersalah sedangkan dalam proses penanganan perkara pidana ada upaya hukum yang dapat ditempuh oleh terdakwa setelah putusan pengadilan tingkat pertama yakni banding, kasasi hingga peninjauan kembali yang pada proses hukumnya dapat melebihi 6 bulan dan pada putusan akhirnya dinyatakan tidak bersalah. Hal ini harus menjadi perhatian serius sebab lamanya proses hukum dapat mengakibatkan seseorang kehilangan pekerjaan melalui pemutusan hubungan kerja dan hak-hak lainnya.

Selanjutnya pada Pasal 53 pada Ayat (1) dan Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yakni :

(1) Dalam hal Pekerja/Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana maka Pengusaha tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari Upah;*
- b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah;*
- c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah;*
- d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah.*

(2) Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama Pekerja/Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib.³

² Pasal 36 dan Pasal 54 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

³ Pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 40 Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yakni sebagai berikut :

(1) Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

(2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.

(3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;

- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/ Buruh diterima bekerja; dan
 - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.⁴

Langkah Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja sepihak adalah suatu usaha untuk mencegah adanya perbuatan yang semena-mena dan tidak sesuai dengan perjanjian oleh pihak pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja atau lebih dikenal dengan istilah PHK merujuk pada proses akhir dari suatu hubungan kerja antara seorang pekerja atau buruh dengan pengusaha. Saat terjadi PHK, hubungan pekerjaan yang sebelumnya terjalin antara kedua belah pihak berakhir dan mengakibatkan hilangnya kewajiban dan hak-hak para pekerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja sepihak adalah suatu usaha untuk mencegah adanya perbuatan yang semena-mena dan tidak sesuai dengan perjanjian oleh pihak pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja atau lebih dikenal dengan istilah PHK merujuk pada proses akhir dari suatu hubungan kerja antara seorang pekerja atau buruh dengan pengusaha. Saat terjadi PHK, hubungan pekerjaan yang sebelumnya terjalin antara kedua belah pihak berakhir dan mengakibatkan hilangnya kewajiban dan hak-hak para pekerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja sepihak adalah suatu usaha

⁴ Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

untuk mencegah adanya perbuatan yang semena-mena dan tidak sesuai dengan perjanjian oleh pihak pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja atau lebih dikenal dengan istilah PHK merujuk pada proses akhir dari suatu hubungan kerja antara seorang pekerja atau buruh dengan pengusaha. Saat terjadi PHK, hubungan pekerjaan yang sebelumnya terjalin antara kedua belah pihak berakhir dan mengakibatkan hilangnya kewajiban dan hak-hak para pekerja.

Pemutusan hubungan kerja merupakan aspek penting dalam hubungan industrial yang harus dilaksanakan dengan sangat hati-hati dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Pengusaha tidak dapat melakukan PHK secara sewenang-wenang dan harus melalui proses perundingan yang adil. Dengan memahami prosedur, jenis, dan alasan PHK yang sah, baik pengusaha maupun pekerja dapat melindungi hak dan kewajibannya secara hukum. Melalui penerapan ketentuan hukum ketenagakerjaan secara tepat, diharapkan tercipta keadilan dan keseimbangan dalam dunia kerja di Indonesia. Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan bentuk pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan yang disebabkan oleh suatu hal tertentu. Dalam praktiknya, PHK berimplikasi pada berakhirnya hak dan kewajiban antara kedua belah pihak, baik dari sisi karyawan maupun pemberi kerja. PHK dapat terjadi karena banyak faktor, mulai dari kondisi internal perusahaan hingga alasan yang berkaitan dengan pekerja itu sendiri.⁵

Pengaturan mengenai PHK diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang . Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 ini menjadi acuan utama dalam proses pelaksanaan PHK, termasuk hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak. Terhadap hal tersebut berkaitan dengan langkah hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja apabila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan diatur melalui Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga dibentuk institusi

⁵ Insight Talenta, Pemutusan hubungan kerja (PHK): Pengertian, Jenis, Aturan Lengkap. <https://www.talenta.co/pemutusan-hubungan-kerja-phk/>, diunduh 8 April 2025

dan mekanisme dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Perselisihan Hubungan Industrial terdapat beberapa jenis perselisihan yakni sebagai berikut :

1. Perselisihan Hukum Hubungan Industrial

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 mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Berikut jenis perselisihan hubungan industrial yakni sebagai berikut :

1) Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

2) Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3) Perselisihan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4) Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.⁶

Dalam hal terjadi perselisihan hubungan kerja dalam hal pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja maka langkah-langkah hukum yang dapat ditempuh yakni sebagai berikut :

1. Perundingan Bipartit

⁶ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud di atas maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.⁷

Pada prinsipnya memang ketika terjadi perselisihan, upaya yang wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.⁸

Apabila perundingan bipartit ternyata mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama ini bersifat mengikat dan menjadi hukum sehingga wajib dilaksanakan oleh para pihak.⁹

Setelah itu, perjanjian bersama wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Sehingga, jika perjanjian tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial tersebut.¹⁰

2. Perundingan Tripartit

Apabila perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan tripartit. Apa itu perundingan tripartit? Perundingan tripartit adalah perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.¹¹

Mediasi

Mediasi dilakukan untuk kasus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, dengan cara musyawarah yang

⁷ Pasal 3 ayat (1) UU PPHI

⁸ Pasal 3 ayat (2) dan (3) UU PPHI

⁹ Pasal 7 ayat (1) dan (2) UU PPHI

¹⁰ Pasal 7 ayat (3) dan (5) UU PPHI

¹¹ ai Mantili, Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase), Jurnal Bina Mulia Hukum, Vol. 6 No. 1 September 2021, hal. 53

ditengahi oleh mediator yang netral ¹²yang berasal dari kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.¹³ Jika dalam mediasi tercapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan mediator, kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapat akta bukti pendaftaran.¹⁴

Apabila perjanjian bersama tidak dilakukan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.¹⁵ Namun, jika melalui mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan para pihak juga harus memberikan jawaban tertulis kepada mediator untuk menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Jika tidak memberikan tanggapan, maka dianggap menolak anjuran tertulis.¹⁶

Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis dari mediator, maka dalam waktu paling lambat 3 hari kerja, mediator membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁷ Sedangkan, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁸

Konsiliasi

Berbeda dengan mediasi, konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat pekerja yang dilakukan oleh konsiliator yang netral ¹⁹dan terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.²⁰ Konsiliator yang menangani berada di wilayah kerja meliputi tempat pekerja bekerja. Para pihak perlu mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati.²¹

¹² Pasal 1 angka 11 UU PPHI

¹³ Pasal 8 UU PPHI

¹⁴ Pasal 13 ayat (1) UU PPHI

¹⁵ Pasal 13 ayat (3) huruf b UU PPHI

¹⁶ Pasal 13 ayat (2) huruf a, b, c, dan d UU PPHI

¹⁷ Pasal 13 ayat (2) huruf e UU PPHI

¹⁸ Pasal 14 UU PPHI

¹⁹ Pasal 1 angka 13 UU PPHI

²⁰ Pasal 17 UU PPHI

²¹ Pasal 18 ayat (1) dan (2) UU PPHI

Jika melalui konsiliasi tercapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.²²

Namun, apabila tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan dijawab oleh para pihak apakah setuju atau tidak. Jika para pihak setuju maka akan dibuatkan perjanjian bersama dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial.²³ Dalam hal salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi.²⁴ Sedangkan jika para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.²⁵

Arbitrase

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.²⁶ Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.²⁷

Selanjutnya, para pihak membuat perjanjian arbitrase dan memilih arbiter baik tunggal maupun majelis yang dilakukan melalui penunjukan tertulis.²⁸ Perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase wajib diselesaikan dalam jangka waktu 30 hari sejak penunjukan arbiter, yang dapat diperpanjang selambat-lambatnya 1 x 14 hari kerja atas kesepakatan para pihak.²⁹ Proses penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dimulai dengan mendamaikan para pihak. Jika terjadi kesepakatan, maka akan dibuat akta perdamaian. Jika tidak maka diteruskan pemeriksaan hingga dikeluarkan putusan.³⁰

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak serta bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase tersebut kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Jika putusan arbitrase tidak dilaksanakan, maka dapat diajukan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan

²² Pasal 23 ayat (1) UU PPHI

²³ Pasal 23 ayat (2) UU PPHI

²⁴ Pasal 23 ayat (3) huruf b UU PPHI

²⁵ Pasal 24 UU PPHI

²⁶ Pasal 29 UU PPHI

²⁷ Pasal 1 angka 15 UU PPHI

²⁸ Pasal 32, Pasal 33 ayat (1), (2) dan (5) UU PPHI

²⁹ Pasal 40 ayat (1) dan (3) UU PPHI

³⁰ Pasal 44 s.d. 49 UU PPHI

Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah tempat kedudukan pihak yang harus menjalankan putusan.³¹ Perlu diketahui bahwa putusan arbitrase dapat diajukan permohonan pembatalan ke Mahkamah Agung ("MA") paling lambat 30 hari kerja sejak diputuskan dengan alasan sebagaimana tercantum dalam Pasal 52 ayat (1) UU PPHI. Namun demikian, jika perselisihan telah diselesaikan melalui arbitrase maka tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.³²

3. Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan penjelasan di atas, maka gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan apabila upaya tripartit yang meliputi mediasi dan konsiliasi gagal. Namun tidak demikian jika perselisihan telah diselesaikan melalui arbitrase, karena tidak dapat diajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial. Selanjutnya pada perkara yang dapat diselesaikan pada pengadilan hubungan industrial yakni :

- a. di tingkat pertama untuk perselisihan hak dan perselisihan PHK;
- b. di tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Artinya, dalam perselisihan hak dan perselisihan PHK masih dapat diajukan upaya hukum lebih lanjut yaitu melalui kasasi ke MA. Sedangkan untuk kasus perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan kasasi ke MA.³³ Adapun hukum acara yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata pada lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU PPHI.³⁴

Untuk mengajukan gugatan perselisihan, diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja.³⁵ Hal-hal yang perlu diperhatikan ketika mengajukan gugatan adalah sebagai berikut.³⁶

- a. Harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi;
- b. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak;
- c. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau objek gugatan;
- d. Dokumen-dokumen, surat-surat dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh penggugat.

³¹ Pasal 51 UU PPHI

³² Pasal 53 UU PPHI

³³ Penjelasan Umum UU PPHI

³⁴ Penjelasan Umum UU PPHI

³⁵ Pasal 81 UU PPHI

³⁶ Pasal 83 ayat (1) dan Penjelasan Pasal 83 ayat (2) UU PPHI

Setelah gugatan diajukan, selanjutnya akan dilaksanakan pemeriksaan oleh hakim dan akan diputus perkara perselisihannya.

D. KESIMPULAN

Pasal 54 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 huruf I yang tidak menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/ Buruh berhak atas:

- a. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- b. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).
- c. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah maka Pengusaha mempekerjakan Pekerja/ Buruh kembali.

Disisi lain pasal tersebut dinilai mengesampingkan dan mengabaikan rasa keadilan serta asas praduga tak bersalah sedangkan dalam proses penanganan perkara pidana ada upaya hukum yang dapat ditempuh oleh terdakwa setelah putusan pengadilan tingkat pertama yakni banding, kasasi hingga peninjauan kembali yang pada proses hukumnya melebihi 6 bulan dan pada putusan akhirnya dinyatakan tidak bersalah. Hal ini harus menjadi perhatian serius sebab lamanya proses hukum dapat mengakibatkan seseorang kehilangan pekerjaan melalui pemutusan hubungan kerja dan hak-hak lainnya.

Terhadap langkah hukum yang dapat ditempuh apabila terjadi perselisihan hubungan industrial yakni terlebih dahulu melakukan perundingan bipartite namun apabila perundingan tersebut gagal maka pihak yang keberatan dapat mengajukan mediasi dengan jalan konsiliasi atau arbiter namun apabila mediasi tersebut juga gagal maka pihak yang keberatan dapat mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial.

E. DAFTAR PUSTAKA

- https://www.hukumonline.com/klinik/a/3-mekanisme-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-lt4b82643d06be9/#_ftn4
- <https://www.talenta.co/pemutusan-hubungan-kerja-phk/>

- Rai Mantili, Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase), *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“UU PPHI”)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Putri, Ayu Ratna Hari., Sonhaji., & Solechan. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Effisiensi Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kota Semarang. *Diponegoro Law Review*, Vol.5, (No.2), p.6.
- Sahetapy, Prilly P. (2020). Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru. *ADALAH: Buletin Hukum & Keadilan*, Vol.4, (No.1), p.271.
- Suhartoyo. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*, Vol.2, (No.2), p.329.
- Asikin, Z. (2006). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Darwan, P. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya
- Evelyn Septiana, Tundjung Serting Sitabuana, “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan HakPekerja Outsourcing Di Indonesia Pasca Pengesahan Perppu Nomor 2 Tahun 2022”, *Nusantara*, Vol.10 No.5 Tahun 2023.
- Evelyn Septiana, Tundjung Serting Sitabuana, “Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Outsourcing Di Indonesia Pasca Pengesahan Perppu Nomor 2 Tahun 2022”, *Nusantara*, Vol.10 No.5 Tahun 2023.
- Manahan M.P. Sitompul. “Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak-HakPekerja/Buruh Indonesia”. Cetakan ke-1, (Depok: Rajawali Pers, 2021).
- Sulistio, Tegar, Titan, “Kepastian Hukum Tentang Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja”, *UMJember Proceeding Series* (2023) Vol. 2, No.4