



**Perspektif Asas Keadilan Terhadap Pekerja/Buruh yang di Putus Hubungan Kerja (PHK) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Srg dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 111/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg)**

***Perspective of the principle of justice for workers/laborers who have been terminated (PHK) as regulated in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation in conjunction with Government Regulation Number 35 of 2021 (Decision of the Serang District Court Number 3/Pdt.Sus-PHI/2018 /PN.Srg and Decision of the Industrial Relations Court at the Serang District Court Number 111/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg)***

**Pandri Zulfikar, & Saparudin**

Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Indonesia

**Abstrak**

Artikel ini tujuan mencari sudut pandang keadilan terhadap pekerja/buruh tentang nilai pesangon ketika pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dikaitkan dengan Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Srg dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 111/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg. Tujuan penelitian ini bagaimana pengaturan pekerja/buruh yang di PHK dalam hal pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dikaitkan dengan Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Srg dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 111/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg mewujudkan asas keadilan kepada Pekerja/Buruh. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif empiris dengan data primer dan sekunder. Hasil penelitian Upaya mewujudkan asas keadilan mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah dengan melakukan revisi terhadap Pasal 156 ayat (1) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja dengan melibatkan partisipasi Serikat Pekerja dan pengusaha.

**Kata Kunci:** Keadilan, Buruh, Pemutusan Hubungan Kerja.

**Abstract**

*This article aims to find a fair view of workers/labourers regarding the value of severance pay when workers are affected by Termination of Employment (PHK) which has been regulated in Law Number 1 of 2020 concerning Job Creation in conjunction with Government Regulation Number 35 of 2021. Linked to Court Decisions Serang District Number 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Srg and the Decision of the Industrial Relations Court at the Serang District Court Number 111/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg. The purpose of this study is how to regulate laid-off workers/labourers in terms of providing severance pay, service pay and compensation in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation which has been regulated in Law Number 1 of 2020 concerning Job Creation. Government Regulation Number 35 of 2021. Relates to the Serang District Court Decision Number 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Srg and the Industrial Relations Court Decision at the Serang District Court Number 111/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg realize the principle of justice to Workers/Labourers. The research method used is empirical normative juridical with primary and secondary data. Research results Efforts to realize the principle of justice regarding the provision of severance pay, service pay and compensation in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation is to revise Article 156 paragraph (1) and paragraph (4) of Law Number 11 Year 2020 regarding Job Creation in conjunction with Government Regulation Number 35 of 2021 Work Agreements for Specific Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment. by involving the participation of Trade Unions and employers.*

**Keywords:** Justice, Labour, Termination of Employment.

**How to Cite:** Pandri Zulfikar, & Saparudin. Perspektif Asas Keadilan Terhadap Pekerja/Buruh yang di Putus Hubungan Kerja (PHK) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Srg dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 111/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg). ARBITER: Jurnal Ilmiah Magister Hukum, 4(2) 2022: 207-226,

## PENDAHULUAN

Tenaga kerja mempunyai kedudukan dan peran penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia didasarkan pada Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28I ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Husni, 2015: 13).

Ketenagakerjaan sebagai salah satu sektor dalam pembangunan nasional memiliki peranan dan kedudukan signifikan khususnya dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Ketenagakerjaan dan pembangunan nasional memiliki hubungan yang saling berkaitan satu sama lain dimana semakin berkualitas suatu tenaga kerja, maka akan semakin mempercepat pembangunan di dalam suatu negara dan mampu bersaing dengan negara lain sebaliknya semakin maju pembangunan dalam suatu negara, maka akan semakin menciptakan peluang lapangan pekerjaan baru untuk mengurangi tingkat pengangguran (Asikin, dkk, 2002: 76).

Perlindungan hukum tenaga kerja diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada konsideran bagian menimbang huruf d dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 memuat bahwa:

“Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.”

Masalah ketenagakerjaan masih menjadi masalah yang cenderung tidak terselesaikan hingga saat ini, walaupun sudah banyak upaya untuk mengatasinya. Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat ini dihadapkan pada beberapa masalah. Masalah pokok yang dihadapi adalah tidak seimbangnya jumlah kesempatan kerja dengan angkatan kerja, rendahnya keterampilan dan tingkat produktivitas tenaga kerja, distribusi tenaga kerja yang tidak merata dengan baik regional maupun sektoral, serta perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan masalah-masalah dalam hubungan industrial seperti pemutusan hubungan kerja sepihak oleh pemberi kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buruh, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Husni, 2004: 195).

Pengakhiran sumber nafkah ini juga dapat disebabkan oleh kehendak si buruh atau pekerjanya, dalam hal si buruh atau pekerjanya mengundurkan diri. Dalam hal berakhirnya hubungan kerja diputuskan oleh pihak ketiga, yaitu Mediator, Konsiliator, Arbiter, atau Hakim. Berakhirnya hubungan kerja juga bisa merupakan hasil perundingan atau kesepakatan dari kedua belah pihak yang bersepakat mengakhiri hubungan kerja (Suryandono dan Uwiyono, 2014: 142).

Hubungan antara pekerja dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendak ke hubungan pada pihak lainnya, sehingga pemenuhan

kebutuhan ataupun kepentingan salah satu pihak dirugikan (Udiana, 2016: 31). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 25 menjelaskan bahwa "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha" (Bambang S., 2013: 299).

Menurut ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Pasal 154A ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur terkait dengan perusahaan yang dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dalam berbagai kondisi seperti:

1. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
  - a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan, dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
  - b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;
  - c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun;
  - d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*).
  - e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
  - f. Perusahaan pailit;
  - g. 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 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 diluar yang diperjanjikan; atau
    6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
  - h. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
  - i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
    1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
    2. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
    3. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

- j. Pekerja/buruh mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 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 6 bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 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 bulan;
- n. Pekerja/buruh mengalami memasuki usia pensiun; atau
- o. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Hak-hak tenaga kerja berdasarkan Pasal 156 ayat (1) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur bahwa:

“ (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian yang seharusnya diterima.

(4) Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima sebagaimana maksud pada ayat (1) meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan biaya keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima;
- c. Hal-hal lain ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama.”

Permasalahan timbul ketika ketentuan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja justru lebih rendah dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut dapat dilihat pada aturan pesangon buruh dalam turunan Undang-Undang Cipta Kerja yang ada pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam aturan baru ini, ada pemangkasan nilai pesangon dari aturan sebelumnya untuk beberapa kondisi. Pada pasal 40 ayat (2), ketentuan pesangon sebagai berikut:

1. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan Upah;
2. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
3. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
4. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan Upah;

5. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
6. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
7. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
8. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
9. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan Upah.

Pengusaha juga tidak boleh lupa akan uang penghargaan masa kerja, pemberiannya dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
2. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan Upah;
3. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan Upah;
4. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan Upah;
5. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan Upah;
6. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan Upah;
7. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan Upah; dan
8. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan Upah.

Perbedaan terjadi pada besaran pesangon ketika pengusaha melakukan PHK ketika terjadi pengambilalihan Perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2).

Pada Pasal 40 ayat (1) berbunyi “dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Padahal, di Pasal 163 ayat (1) UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha harus membayarnya dua kali lipat untuk alasan sama. Sementara pada Pasal 43, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas: uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2). Kemudian jika PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); Jika perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2 (dua) tahun berturut-turut maka buruh berhak mendapat uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2). Sementara jika

tutup bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (21).

Berdasarkan perbedaan ketentuan di atas, maka tentunya menimbulkan kerugian bagi pekerja yang terkena PHK, karena harapannya adalah ketika pekerja terkena PHK, akan mendapatkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian yang layak dan berkeadilan. Perbandingan tersebut dapat terlihat pada 2 (dua) putusan yang dijadikan contoh kasus dalam penelitian ini, yaitu:

1. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Srg jo Putusan Mahkamah Agung Nomor 756 K/Pdt/Sus-PHI/2018.

Dalam kasus tersebut, pekerja yang terkena PHK dengan masa kerja 2 (dua) tahun mendapatkan pesangon sebesar Rp. 22.735.000 dengan perincian:

Uang pesangon	: 2 x 3 x Rp.3.295.000	= Rp. 19.770.000
Uang Penggantian Hak	: 15% x Rp. 19.770.000	= Rp. 2.965.000
Jumlah		= Rp. 22.735.000

2. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 111/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg

Dalam kasus tersebut, pekerja yang terkena PHK dengan masa kerja 15 (lima belas) tahun mendapatkan pesangon Rp. 35.038.956 dengan perincian:

Pesangon	: 0.5 x 9 x Rp. 3.337.076	= Rp. 15.016.500
Penghargaan Masa Kerja	: 1 x 6 x Rp. 3.337.076	= Rp. 20.022.456
Jumlah		= Rp. 35.038.956

Maka terlihat jelas perbedaan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian yang diterima oleh pekerja yang terkena PHK sebelum dan sesudah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diberlakukan.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana harmonisasi dan sinkronisasi pengaturan buruh yang di Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, apakah sudah memenuhi rasa keadilan masyarakat?
2. Bagaimana mewujudkan asas keadilan mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian hukum normative atau metode penelitian hukum kepustakaan atau penelitian hukum doktriner atau penelitian perpustakaan. Dinamakan penelitian hukum doktriner dikarenakan penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada perpustakaan. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang ditujukan untuk mendapatkan hukum obyektif (norma hukum), yaitu dengan mengadakan penelitian terhadap masalah hukum. Tahapan kedua penelitian hukum normatif adalah penelitian

yang ditujukan untuk mendapatkan hukum subjektif (hak dan kewajiban). Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yaitu menggambarkan gejala-gejala di lingkungan masyarakat terhadap suatu kasus yang diteliti, pendekatan yang dilakukan yaitu pendekatan kualitatif yang merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif. Digunakan pendekatan kualitatif oleh bertujuan untuk mengerti atau memahami gejala yang diteliti. Metode penelitian hukum normatif, terdapat 3 macam bahan pustaka yang dipergunakan oleh penulis yakni : 1. Bahan Hukum Primer. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat atau yang membuat orang taat pada hukum seperti peraturan perundang-undangan, dan putusan hakim. 2. Bahan Hukum Sekunder. Bahan hukum sekunder itu diartikan sebagai bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan mengenai bahan hukum primer yang merupakan hasil olahan pendapat atau pikiran para pakar atau ahli. Bahan sekunder adalah doktrin-doktrin yang ada di dalam buku, jurnal hukum dan internet. 3. Bahan Hukum Tersier. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Hukum.

Teori keadilan telah menjadi pokok pembicaraan serius sejak awal munculnya filsafat Yunani. Pembicaraan keadilan memiliki cakupan yang luas, mulai dari yang bersifat etik, filosofis, hukum, sampai pada keadilan sosial. Banyak orang yang berpikir bahwa bertindak adil dan tidak adil tergantung pada kekuatan dan kekuatan yang dimiliki, untuk menjadi adil cukup terlihat mudah, namun tentu saja tidak begitu halnya penerapannya dalam kehidupan manusia. Kata "keadilan" dalam bahasa Inggris adalah "justice" yang berasal dari bahasa latin "iustitia". Kata "justice" memiliki tiga macam makna yang berbeda yaitu; (1) secara atributif berarti suatu kualitas yang adil atau fair (sinonimnya justness), (2) sebagai tindakan berarti tindakan menjalankan hukum atau tindakan yang menentukan hak dan ganjaran atau hukuman (sinonimnya judicature), dan (3) orang, yaitu pejabat publik yang berhak menentukan persyaratan sebelum suatu perkara di bawa ke pengadilan (sinonimnya judge, jurist, magistrate) (Darmodiharjo dan Shidarta, 1995: 137).

Untuk mengetahui apa yang adil dan apa yang tidak adil terlihat bukan merupakan kebijakan yang besar, lebih-lebih lagi jika keadilan diasosiasikan dengan aturan hukum positif, bagaimana suatu tindakan harus dilakukan dan pendistribusian menegakkan keadilan, serta bagaimana memajukan keadilan. Namun tentu tidak demikian halnya jika ingin memainkan peran menegakkan keadilan (Darmodiharjo dan Shidarta, 1995: 137).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hukum Ketenagakerjaan**

#### **a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan**

Hukum ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis;
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan;
3. Adanya orang yang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa;
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi: masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja dan sebagainya. (Khakim (2003: 5)

Ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja dengan segala konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan sebagai berikut:

1. Swapekerja, yaitu orang yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.
2. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan.
3. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan.

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Atas dasar itulah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata). Di samping itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu, diperlukan campur tangan pemerintah. Campur tangan ini menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat publik (Agusmidah, 2010: 10).

#### **b. Sifat Hukum Ketenagakerjaan**

Sifat publik dari hukum ketenagakerjaan ditandai dengan ketentuan-ketentuan memaksa, yang jika tidak dipenuhi, maka negara/pemerintah dapat melakukan aksi/tindakan tertentu berupa sanksi. Bentuk ketentuan memaksa yang memerlukan campur tangan pemerintah itu antara lain:

1. Adanya penerapan sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana bidang ketenagakerjaan,
2. Adanya syarat-syarat dan masalah perizinan, misalnya:
  - a. Perizinan yang menyangkut tenaga kerja asing;
  - b. Perizinan menyangkut pengiriman tenaga kerja Indonesia;
  - c. Penangguhan pelaksanaan upah minimum dengan izin dan syarat tertentu;
  - d. Masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja;
  - e. Syarat mempekerjakan pekerja anak, dan sebagainya (Agusmidah, 2010: 10).

#### **c. Objek Hukum Ketenagakerjaan**

Objek hukum ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang menjadi tujuan diberlakukannya hukum ketenagakerjaan. Terdapat dua hal utama yang menjadi objek/tujuan atas diberlakukannya, yaitu sebagai berikut:

1. Terpenuhinya pelaksanaan saksi hukuman, baik yang bersifat administratif maupun bersifat pidana sebagai akibat dilanggarnya suatu ketentuan dalam peraturan.
2. Terpenuhinya ganti rugi bagi pihak yang berhak sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak lainnya terhadap perjanjian yang telah disepakati (Agusmidah, 2010: 10).

Kahn Freund sebagaimana dikutip oleh Agusmidah (2010: 12) menyatakan, bahwa timbulnya hukum ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan. Dengan alasan itu pula, dapat dilihat bahwa tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan di antara keduanya.



#### **d. Hubungan Kerja Sebagai Suatu Perjanjian**

Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh (Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI, 2012: 11). Dalam hukum perburuhan ada beberapa bentuk hubungan kerja, yaitu:

1. Hubungan kerja sektor formal, yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah dan perintah.
2. Hubungan kerja informal, yaitu hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan atau imbalan atau bagi hasil.
3. Hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 51, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, adalah didasari atas suatu perjanjian kerja antara majikan dan buruh, baik perjanjian kerja lewat lisan maupun perjanjian kerja lewat tertulis. Perjanjian kerja dibuat berlandaskan kepada prinsip-prinsip sebagaimana diatur dalam Pasal 52, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, jo. Pasal 1320 KUHPerduta, jika diimplementasikan berisi empat hal, sebagai berikut:
  - a. Kemauan bebas dari kedua belah pihak;
  - b. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
  - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
  - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku Berdasarkan hal tersebut, maka hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Oleh karena itu, bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja.

Dalam perjanjian kerja tersebut harus secara jelas mengatur jam dan waktu kerja, besarnya upah, upah lembur, perlindungan kesehatan, dan sebagainya. Juga diatur tentang hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha bila hubungan kerja berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.

Sudikno Mertokusumo dalam (Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan HAM RI, 2012: 12) menyebutkan pengertian perjanjian adalah subjek hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Definisi klasik menyebutkan pengertian perjanjian adalah perbuatan hukum bukan hubungan hukum (sesuai dengan Pasal 1313 perjanjian adalah perbuatan).

Pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (pekerja) mengikat diri untuk bekerja pada pihak yang lain (pengusaha), selama waktu tertentu dengan menerima upah (Pasal 1601 huruf a KUHPerduta). Pembuatan Perjanjian Kerja biasanya didahului dengan masa percobaan. Namun demikian apabila pengusaha atau manajer menilai bahwa calon karyawan tidak perlu melalui masa percobaan, dapat pula suatu perjanjian tanpa didahului dengan masa percobaan ini.

### e. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan pekerja atau buruh. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya PHK, maka pekerja atau buruh yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Demikian pula dengan pengusaha atau pemberi kerja yang tidak menginginkan adanya PHK yang dapat menggambarkan bahwa keuangan perusahaan tersebut sedang mengalami masalah. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, seperti pengusaha atau pemberi kerja, pekerja atau buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Rusli, 2011: 147—148).

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menjelaskan dengan jelas bahwa perjanjian yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bersisi syarat mengenai hak, kewajiban para pihak yang disebut dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja ini terjadi karena adanya suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Menurut Manulang dalam Putri (2016: 6), istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu:

1. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak, bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya;
2. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya: karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obat psikotropika, mandate, melakukan tindak kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik;
3. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru;
4. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, di dalam Pasal 154A ayat (1) mengenai sebab yang diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa tidak melindungi para pekerja/buruh. Ada beberapa poin dari ayat tersebut yang menjelaskan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dirasa merugikan para pekerja/buruh. Pasal 154 A ayat (1) tersebut yaitu:

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;
2. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;

3. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
4. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);
5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
6. Perusahaan pailit;
7. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh;
8. Adanya putusan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terdapat permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
9. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
10. Pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih tanpa keterangan;
11. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang telah diatur dalam perjanjian kerja;
12. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib;
13. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja;
14. Pekerja/buruh memasuki usia pension; atau
15. Pekerja/buruh meninggal dunia.

**f. Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada Bab XII, dari Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 yang meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi pada:

1. Badan usaha yang berbadan hukum;
2. Badan usaha tidak berbadan hukum;
3. Milik perseorangan;
4. Milik persekutuan;
5. Milik badan hukum;
6. Milik swasta;
7. Milik negara;
8. Usaha-usaha sosial;
9. Usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Wibowo dan Herawati, 2021: 114).

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka pengusaha atau pemberi kerja diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 156 ayat (1) ini merupakan ketentuan umum atas pemutusan hubungan kerja. Hal ini berarti bahwa pada setiap pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha atau pemberi kerja wajib memberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang sesuai dengan ketentuan peraturan, kecuali undang-undang menentukan lain (Wibowo dan Herawati, 2021: 115).

Prosedur pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Wajib dirundingkan oleh pengusaha atau pemberi kerja dan serikat pekerja atau dengan pekerja atau buruh, maksud pemutusan hubungan kerja tersebut.
2. Bila perundingan gagal atau tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha atau pemberi kerja hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan disertai alasan yang menjadi dasarnya.
4. Permohonan penetapan dapat diterima bila telah dirundingkan terlebih dahulu dan perundingan itu gagal. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan adalah batal demi hukum dan pengusaha atau pemberi kerja wajib mempekerjakan pekerja atau buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima, serta selama putusan belum ditetapkan, maka baik pengusaha atau pemberi kerja maupun pekerja atau buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya (Wibowo dan Herawati, 2021: 115).

Alasan yang diperbolehkan untuk menjadi dasar pemutusan hubungan kerja adalah:

1. karena pekerja melakukan kesalahan berat;
2. karena pekerja ditahan pihak berwajib;
3. karena telah diberikan surat peringatan ketiga;
4. karena perubahan status perusahaan;
5. karena perusahaan tutup;
6. karena perusahaan pailit;
7. karena pekerja meninggal dunia;
8. karena pensiun;
9. karena mangkir;
10. karena pengusaha melakukan perbuatan yang tidak patut;
11. karena kemauan diri sendiri; serta
12. karena sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja (Wibowo dan Herawati, 2021: 149).

Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pengusaha atau pemberi kerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan pailit. Namun demikian, para pekerjanya berhak atas:

1. Uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan;
2. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan;
3. Uang penggantian hak sesuai ketentuan (Wibowo dan Herawati, 2021: 149).

Ketentuan tersebut juga berlaku pada pekerja yang berstatus kontrak, sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka

pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Wibowo dan Herawati, 2021: 149).

#### **g. Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja**

Ketentuan tentang Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang baru menegaskan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja bertumpu kepada ketentuan sebagai berikut:

“Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) tidak perlu dilakukan oleh Pengusaha dalam hal:

- a. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri;
- b. pekerja/buruh dan pengusaha berakhir hubungan kerjanya sesuai perjanjian kerja waktu tertentu;
- c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama; atau
- d. pekerja/buruh meninggal dunia.”

Dalam Pasal 154A Undang-Undang Cipta Kerja mengatur bahwa:

1. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:
  - a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan;
  - b. perusahaan melakukan efisiensi;
  - c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian;
  - d. perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*);
  - e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
  - f. perusahaan pailit;
  - g. perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh;
  - h. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri pekerja/ buruh mangkir;
  - i. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
  - j. pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib;
  - k. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
  - l. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau m) pekerja/buruh meninggal dunia.
2. Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tatacara pemutusan hubungan kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi secara umum seperti ketika perusahaan melakukan merger merupakan PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 36 huruf b, huruf c, dan huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mengatur bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan

memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. UU Cipta Kerja membagi PHK alasan efisiensi menjadi 2 jenis yakni karena merugi dan mencegah terjadinya kerugian.

Besaran kompensasi pesangon PHK dengan alasan efisiensi sesuai UU Ketenagakerjaan jumlahnya lebih besar daripada yang diatur UU Cipta Kerja. Tapi ketentuan PHK dengan alasan efisiensi itu telah diubah dalam UU Cipta Kerja dan PP No.35 Tahun 2021. PHK dengan alasan efisiensi sebagaimana diatur Pasal 43 PP No.35 Tahun 2021 dibagi menjadi 2 jenis. Pertama, efisiensi karena perusahaan mengalami kerugian dan buruh berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4). Kedua, efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian. Pekerja yang mengalami PHK karena alasan ini mendapat uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

#### **b. Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Srg**

Dalam perkara Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Srg, para Penggugat adalah Agustinus Binsasi; Marthen Asbanu; Hieronymus Besa, PT Diamas Star, diwakili oleh Direktur Utama sebagai Tergugat.

Kasus ini terkait dengan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hubungan kerja berlangsung untuk Penggugat I 16 Juni 2015 sampai 15 Juni 2017, Penggugat II 16 Agustus 2015 sampai dengan 15 Juni 2017, dan Penggugat III 3 Agustus 2015 sampai dengan 31 Agustus 2017, dengan demikian tidak terkait dengan Ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan kerja berakhir dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dikuatkan oleh 2 (dua) orang saksi Para Penggugat dalam persidangan menerangkan telah berakhir sebelum hari raya tahun 2017, yang ternyata tidak ada alat bukti sifat pekerjaan bersifat sementara sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja dapat dikabulkan dalam hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/Tetap dengan hak kompensasi masing-masing 2 (dua) kali Uang Pesangon, Uang Penggantian Hak, sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perhitungan hak sebagai berikut:

1. Penggugat I, masa kerja 2 (dua) tahun;
  - Uang Pesangon  $2 \times 3 \times \text{Rp}3.295.000,00$  = Rp19.770.000,00
  - Uang Penggantian Hak  $15\% \times \text{Rp}19.770.000,00$  = Rp2.965.500,00
  - Jumlah = Rp22.735.000,00

2. Penggugat II, masa kerja kurang 2 tahun

- Uang Pesangon $2 \times 2 \times \text{Rp}3.295.000,00$	= Rp13.180.000,00
- Uang Penggantian Hak 15% $\times \text{Rp}13.180.000,00$	= Rp1.977.000,00
Jumlah	= Rp15.157.000,00

3. Penggugat III, masa kerja 2 tahun

- Uang Pesangon $2 \times 3 \times \text{Rp}3.295.000,00$	= Rp19.770.000,00
- Uang Penggantian Hak 15% $\times \text{Rp}19.770.000,00$	= Rp2.965.500,00
Jumlah	= Rp22.735.000,00

Berdasarkan kasus tersebut,

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah memberikan putusan Nomor 3/Pdt.Sus- PHI/2018/PN.Srg., tanggal 26 Maret 2018 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Para Penggugat dan Tergugat berakhir tidak sah dan batal demi hukum;
3. Memerintahkan Tergugat mempekerjakan kembali Para Penggugat pada tempat dan posisi semula;
4. Menghukum Tergugat membayar upah proses secara tunai kepada Para Penggugat sebesar total Rp. 39.540.000,00 (tiga puluh sembilan juta lima ratus empat puluh ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara sebesar Rp. 406.000,00 (empat ratus enam ribu rupiah) kepada Negara.

**c. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 111/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg**

Dalam kasus ini, Penggugat adalah Wahyudi, Pada pihak Tergugat adalah PT Aplus Pacific berkedudukan

Penggugat merupakan pekerja PT Aplus Pacific dengan jabatan di bagian Kettle, dengan masa kerja 15 tahun dan mendapatkan upah untuk setiap bulannya sebesar Rp. 3.337.076. Kasus terjadi bermula pada saat Penggugat bergabung menjadi anggota sekaligus sebagai pengurus SPN PT Aplus Pacific Rangkasbitung pada tanggal 12 Januari 2019 yang diketuai oleh saudata Nanang Kosim, intimidasi dari pimpinan produksi kepada Penggugat seting terjadi karena seringnya Penggugat selaku Pengurus memprotes manajemen perusahaan karena kebijakan-kebijakannya bertentangan dengan aturan yang ada seperti status pekerja yang sudah bekerja di atas 3 tahun selalu di Kontrak status kerjanya (PKWT).

Pada bulan Agustus 2020, karyawan PT Aplus Pacific melakukan aksi unjuk rasa, sesuai mekanisme aturan yang berlaku menuntut agar:

1. Status pekerja yang sudah bekerja di atas 3 tahun agar ditetapkan sebagai pekerja tetap;

2. Pembayaran upah pada libur nasional agar dibayarkan;
3. Pembayaran upah pekerja pada saat diliburkan akibat Covid-19 agar dibayarkan karena awal mula diliburkan tidak pernah ada kesepakatan dengan serikat pekerja;
4. Hentikan PHK sepihak pekerja tanpa diberikannya pesangon yang sesuai dengan aturan;
5. Pihak manajemen PT Aplus Pacific menolak berunding bersama dalam pembentukan Perjanjian Kerja Bersama.

### **Asas Keadilan Terhadap Pekerja/Buruh yang di PHK Dalam Pemberian Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja justru lebih rendah dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut dapat dilihat pada aturan pesangon buruh dalam turunan Undang-Undang Cipta Kerja yang ada pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam aturan baru ini, ada pemangkasan nilai pesangon dari aturan sebelumnya untuk beberapa kondisi. Pada Pasal 40 ayat (2), ketentuan pesangon 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.

Pengusaha juga tidak boleh lupa akan uang penghargaan masa kerja, pemberiannya 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.

Perbedaan terjadi pada besaran pesangon ketika pengusaha melakukan PHK ketika terjadi pengambilalihan Perusahaan yang mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2).

Pasal 40 ayat (1) berbunyi “dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Pasal 163 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha harus membayarnya dua kali lipat untuk alasan sama. Sementara pada Pasal 43, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/ Buruh berhak atas: uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2). Kemudian jika PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); Jika perusahaan tutup karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun atau mengalami kerugian tidak secara terus menerus selama 2 (dua) tahun berturut-turut maka buruh berhak mendapat uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2). Sementara jika tutup bukan karena Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2).

Berdasarkan perbedaan ketentuan di atas, maka tentunya menimbulkan kerugian bagi pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja, karena harapannya adalah ketika pekerja terkena Pemutusan Hubungan Kerja, akan mendapatkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian yang layak dan berkeadilan. Perbandingan tersebut dapat terlihat pada 2 (dua) putusan yang dijadikan contoh kasus dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Srg jo Putusan Mahkamah Agung Nomor 756 K/Pdt/Sus-PHI/2018.

Dalam kasus tersebut, pekerja yang terkena PHK dengan masa kerja 2 (dua) tahun mendapatkan pesangon sebesar Rp. 22.735.000 dengan rincian:

Uang pesangon	: 2 x 3 x Rp.3.295.000	= Rp. 19.770.000
Uang Penggantian Hak	: 15% x Rp. 19.770.000	= Rp. 2.965.000
Jumlah		= Rp. 22.735.000

b. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 111/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Srg

Dalam kasus tersebut, pekerja yang terkena PHK dengan masa kerja 15 (lima belas) tahun mendapatkan pesangon Rp. 35.038.956 dengan perincian:

Pesangon	: 0.5 x 9 x Rp. 3.337.076	= Rp. 15.016.500
Penghargaan Masa Kerja	: 1 x 6 x Rp. 3.337.076	= Rp. 20.022.456
Jumlah		= Rp. 35.038.956

Perbedaan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian yang diterima oleh pekerja yang terkena PHK sebelum dan sesudah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diberlakukan., bahwa adanya pengaturan tentang uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian diwujudkan dalam bentuk Peraturan Pemerintah adalah suatu kekeliruan.

Berdasarkan hal tersebut, maka terlihat bahwa adanya disharmoni dan ketidaksinkronisasi terkait dengan pengaturan buruh yang di Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Adanya disharmoni dan ketidaksinkronisasi tersebut dapat dibuktikan dengan keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 terkait pengajuan uji materi dari beberapa pihak mengenai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang pada intinya menyebutkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai "tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan."

Pasal 5 huruf g Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menjelaskan bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus dilakukan dengan berdasarkan pada asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, salah satunya pada huruf g disebutkan adalah asas keterbukaan.

**1. Mewujudkan Asas Keadilan Mengenai Pemberian Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Penggantian Hak Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

Dalam upaya menciptakan keadilan dalam pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak di masa akan datang, maka diperlukan suatu upaya dari pemerintah melalui kebijakan dalam melindungi pekerja akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja yang terbagi menjadi 3 (tiga), yaitu:

- a. Materi aturan hukum yang harus menjamin terciptanya kesejahteraan buruh pasca terjadinya pemutusan hubungan kerja

Pemerintah telah merumuskan pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang jauh berbeda dengan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, Pemerintah dan juga DPR sebagai pembuat undang-undang harus segera

melakukan revisi terhadap ketentuan tersebut sebagai upaya tercapainya kemanfaatan hukum sebagaimana dinyatakan oleh Montesquieu.

Kesejahteraan yang layak sebagaimana amanat dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka diperlukan revisi terhadap Pasal 156 ayat (1) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan masukan dari masyarakat, baik dari akademisi maupun dari praktisi, seperti Serikat Pekerja dan pengusaha yang merupakan objek langsung dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang khusus mengatur tentang pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak.

c. Kebijakan pemerintah yang berorientasi pada kemanfaatan jangka panjang

## **SIMPULAN**

1. Asas keadilan terhadap pekerja/buruh yang di PHK dalam pemberian uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan penggantian hak dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dikarenakan adanya disharmoni dan ketidaksinkronisasi terkait dengan pengaturan buruh yang di Pemutusan Hubungan Kerja dalam hal pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Disharmoni dan ketidaksinkronisasi tersebut terjadi karena pemerintah dan DPR dalam pembahasan naskah akademik dan materi RUU Cipta Kerja tidak melibatkan partisipasi masyarakat secara maksimal.

2. Upaya mewujudkan asas keadilan mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan penggantian hak dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terbagi menjadi 3 (tiga), yaitu pertama materi aturan hukum yang harus menjamin terciptanya kesejahteraan buruh pasca terjadinya pemutusan hubungan kerja; kedua adalah kebijakan pemerintah yang berorientasi pada kemanfaatan jangka panjang; dan ketiga adalah kesadaran dan kepatuhan hukum serta perilaku masyarakat melalui pengadaan pelatihan-pelatihan keterampilan dan juga seminar kepada pekerja-pekerja yang bekerja di sektor-sektor yang akan terkena dampak pemutusan hubungan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Buku-Buku:

- Agusmidah. 2010. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bogor: Ghalia.
- Apeldoorn, L.J. van. 2009. Pengantar Ilmu Hukum. Terjemahan. Diterjemahkan Oleh: Oetarid Sadino. Jakarta: Pradnya Paramitha.
- Asikin, Zainal. dkk. 2002. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bertens, K. 2000. Pengantar Etika Bisnis. Yogyakarta: Kanisius.
- Chang, William. 2002. Menggali Butir-butir Keutamaan. Yogyakarta: Kanisius.
- Darmodiharjo, Darji dan Shidarta. 1995. Pokok-Pokok Filsafat Hukum; Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Diantha, I Made Pasek. 2016. Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dipoyudo, Kirdi. 1985. Keadilan Sosial. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. 2010. Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Friedmann. W. 1994. Teori dan Filasafat Hukum; Susunan II. (Legal Theory). diterjemahkan oleh Muhamad Arifin. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Fuady, Munir. 2010. Konsep Negara Demokrasi. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2010. Dinamika Teori Hukum. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hatta, Mohammad. 1995. Risalah Sidang Badan Penyelidik Usaha-usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia BPUPKI dan Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia PPKI 28 Mei 1945-22 Agustus 1945. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Husni, Lalu. 2004. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2015. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Rajawali Press.
- Ibrahim. 1997. Prospek BUMN dan Kepentingan Umum. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Johnson, Alvin S. 2006. Sosiologi Hukum. Jakarta: Asdi Mahastya.
- Keraf, A. Sonny. 1998. Etika Bisnis (Tuntutan dan Relevansinya). Yogyakarta: Kanisius.
- Khakim, Abdul. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mertokusumo. Sudikno. 2011. Teori Hukum. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Montesquieu. 2013. The Spirit of Laws. Bandung: Penerbit Nusa Media.
- Nasution, Adnan Buyung. 1995. Aspirasi Pemerintahan Konstitusional di Indonesia Studi Sosio Legal atas Konstituante 1956-1959. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Noer, Deliar. 1997. Pemikiran Politik di Negeri Barat. Bandung: Pustaka Mizan.
- Popper, Karl R. 2002. Masyarakat Terbuka dan Musuh-Musuhnya. (The Open Society and Its Enemy). diterjemahkan oleh: Uzair Fauzan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prasetyo, Teguh dan Abdul Hakim Barkatullah. 2007. Ilmu Hukum dan Filsafat Hukum. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rasuanto, Bur. 2005. Keadilan Sosial (Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas: Dua Teori Filsafat Politik Modern). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rawls, John. 2011. A Theory of Justice. diterjemahkan oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo. Teori Keadilan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rhiti, Hyronimus. 2015. Filsafat Hukum. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- S. Bambang. 2013. Hukum Ketenagakerjaan. Bandung: Pustaka Setia.
- S. R. Joni Bambang. 2013. Hukum Ketenagakerjaan. Bandung: Pustaka Setia Bandung.
- Soemardi. 2010. Teori Umum Hukum dan Negara: Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik, Bandung: Bee Media Indonesia.
- Soekanto, Soerjono. 2003. Sosiologi: Suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali Press.
- Sumaryono, E. 2002. Etika & Hukum (Relevansi Teori Hukum Kodrat Thomas Aquinas). Yogyakarta: Kanisius.
- Suryandono, Widodo dan Aloysius Uwiyono. 2014. Asas-Asas Hukum Perburuhan. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Suseno, Frans Magnis. 2001. Etika Politik. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Tanya, Bernard L. 2010. Teori Hukum. Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Udiana, I Made. 2016. Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial. Denpasar: Udaya University Press.
- Wijayanti, Asri. 2010. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.
- Jurnal:
- Fattah, Damanhuri. 2013. "Teori Keadilan Menurut John Rawls". Jurnal TAPIS Vol.9 No.2 Juli-Desember.
- Hamid, Edy Suandi. 1999. "Peran dan Intervensi Pemerintah Dalam Perkonomian." Jurnal Ekonomi Pembangunan Volume 4 Nomor 1.
- Sagama, Suwardi. 2016. "Analisis Konsep Keadilan, Kepastian Hukum dan Kemanfaatan Dalam Pengelolaan Lingkungan". Mazahib, Vol XV, No. 1 (Juni 2016).
- Peraturan Perundang-Undangan:
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu