



Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan MK No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Dasar 1945 (Studi Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan)

Legal Consequences Of Unilateral Termination Of Employment For Teacher In Educational Foundations Post Decision Of Mk No. 91/PUU-XIX/2021 Concerning Formal Testing Of Law No. 11 Of 2020 Concerning Creating Employment Regarding The 1945 Students (Study At Khalsa Medan National Education Foundation)

Dewa Rohid, Maswandi & Beby Suryani Fitri

Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu yang diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana akibat hukum atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh pihak yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan terhadap pekerja yang melakukan tindakan wanprestasi terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati, dan bagaimana penyelesaiannya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif, sifat penelitian deskriptif analitis dengan pendekatan studi pustaka (Library Research) dan studi lapangan Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan, selanjutnya di analisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap guru haruslah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dengan tujuan memberikan perlindungan hukum kepada setiap guru guna mendapatkan hak uang ganti rugi masa kerja yang diperoleh dari Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan.

Kata Kunci: Guru; Yayasan Pendidikan; Cipta Kerja.

Abstract

A specified time work agreement (PKWT) is a work agreement between workers/laborers and employers to enter into a work relationship within the time specified in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. The problem in this research is what are the legal consequences for unilateral termination of employment carried out by the Khalsa Medan National Education Foundation for workers who default on work agreements for a certain time that have been agreed upon, and how to resolve them. This study uses normative juridical legal research methods, the nature of the research is descriptive-analytical with a library research approach (Library Research) and field studies at the Khalsa National Education Foundation in Medan, then analyzed qualitatively. The results of the study show that unilateral termination of employment for teachers must be in accordance with statutory regulations with the aim of providing legal protection to each teacher in order to obtain the right to compensation for years of service obtained from the Khalsa Medan National Education Foundation.

Keywords: Teachers; Educational Foundations; Job Creation.

How to Cite: Rohid, D., Maswandi., & Fitri, B.S. (2023). Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan MK No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Dasar 1945(Studi Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan). *JUNCTO*, 5(1): 21-32

*E-mail: rohiddewa@gmail.com

ISSN 2722-9793 (Online)



PENDAHULUAN

Yayasan Pendidikan sangat berpengaruh untuk kemajuan perekonomian internal maupun eksternal, semakin banyak yang mendirikan yayasan pendidikan akan menstimulasikan masyarakat pentingnya. Pendidikan. Setiap lembaga Yayasan pendidikan memiliki kewenangan untuk merekrut dan mengangkat guru sebagai kebutuhan Kegiatann belajar-mengajar. Pengangkatan Guru oleh Yayasan dilakukan dan diikuti dengan adanya perjanjian atau kesepakatan kerja bersama (KKB) masing-masing Yayasan mengatur dan membayar gaji para guru dengan nilai yang besarnya di tetapkan oleh Pembina berdasarkan kemampuan Yayasan (Ais, 2002).

Tenaga kerja yang di pekerjakan di Yayasan Pendidikan merupakan tenaga kerja yang terdidik dan berkompeten agar Yayasan dapat meningkatkan taraf pendidikan nasional. Tenaga kerja yang terdidik juga merupakan pekerja, Ikatan Hukum antara Guru dengan Yayasan secara formil tentunya menimbulkan hubungan kerja, dimana dalam hal melaksanakan hak dan kewajiban nya kedua belah pihak tunduk pada syarat dan ketentuan kerja yang telah di sepakati, Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat

Yayasan pendidikan yang merupakan badan usaha yang berbadan hukum tentunya tidak terlepas dari Pemutusan hubungan kerja hal tersebut karena adanya kepentingan maupun perbedaan pendapat atau permasalahan lainnya yang menyebabkan seorang pekerja/tenaga kerja mendapatkan pemutusan hubungan kerja. Pelanggaran perjanjian kerja juga merupakan salah satu alasan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan.

Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa yang beralamat pada Jl.Teuku Umar,Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan yang beroperasi sejak tahun 2017. Semenjak beroperasi di bidang Pendidikan Yayasan Nasional Khalsa tentunya mempekerjakan tenaga kerja terdidik guna melangsungkan kegiatan belajar mengajar di sekolah tersbut. Namun seiring berjalannya waktu, terdapat konflik internal antara beberapa tenaga kerja pendidik (guru) dengan pihak Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa yang berdampak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang di lakukan oleh Pihak Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa, Terhitung sejak mulai beroperasi dari tahun 2017 yayasan telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak terhadap 7 (tujuh) tenaga kerja (guru) yang mengajar di Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa (Salwinder, 2021). Namun yang menjadi fokus penelitian ini adalah Pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang di lakukan oleh Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa ialah Pasca di Sahkan (Di Undangkan) nya Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pasca di Sahkan nya Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terdapat Pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang di lakukan oleh pihak Yayasan terhadap seorang guru yang menjabat sebagai Kepala Sekolah Menengah Pertama, Kronologi pemecatan ini berawal dari adanya perselisihan tentang pembayaran upah yang di terima oleh guru dari pihak Yayasan. Yang kemudian berakibat pada kinerja guru tersebut terhadap kewajiban nya dalam menjalankan pekerjaannya, Beliau tidak memiliki itikad baik dalam melaksanakan tanggung jawab nya sebagai pekerja / Guru. Sehingga hal ini berakibat pada Pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang di lakukan Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa kepada Guru tersebut.

Pemutusan Hubungan kerja yang telah dilakukan oleh Yayasan pendidikan nasional khalsa, Sangat betentangan dengan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja Tidak Tertentu, Dan

Pemutusan Hubungan Kerja. Yayasan Pendidikan nasional Khalsa melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tidak merundingkan dahulu masalah yang hadapi oleh kedua belah pihak. dan juga tidak mengidahkan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya , Waktu Kerja Tidak Tertentu dan Pemutusan Hubungan Kerja yang 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.

Berdasarkan Peraturan Perundangan-undangan yang berlaku, Jika terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan maka pengusaha wajib membayar upah pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya di terima. Akan tetapi undang - undang juga menegaskan bahwa jika dalam hal pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, Pengusaha tidak wajib membayar kan upah pesangon, Tetapi wajib membayarkan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungan nya.

Berdasarkan uraian diatas penulis memiliki ketertarikan untuk mengetahui hal tersebut maka mengangkat judul "Akibat Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945 (Studi Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan)".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian Yuridis Normatif yang penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan Pustaka atau data sekunder. (Bambang, 2003), dengan memperoleh data melalui bahan hukum primer dan sekunder maupun tersier yang berasal dari hasil wawancara, buku-buku, jurnal, kamus hukum serta dokumen-dokumen terkait Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan, dengan sifat deskriptif analisis melalui studi kasus yang menggunakan analisis kualitatif dengan pendekatan melalui studi berdasarkan PerUndang-Undangan dan lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Guru Yang Di Putus Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Guru Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa.

Perlindungan hukum merupakan sebuah perlindungan yang di berikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum yang bersifat preventif atau bisa juga bersifat represif, Pemerintah bertanggungjawab untuk memberikan perlindungan hukum, kesejahteraan, serta keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia termasuk di dalamnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, sehingga segala usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam memberi perlindungan hukum terhadap rakyat haruslah berlandaskan kepada hukum (Darwati, 2017). Perlindungan hukum terhadap guru yang di putus hubungan kerja secara sepihak di atur dalam Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.Beberapa aturan terkait pemutusan hubungan kerja (phk) diatur pada Undang-Undang 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.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Perlindungan hukum yang di terima oleh pekerja / karyawan dalam hal ini guru, Jika mengalami Pemutusan hubungan kerja secara sepihak maka pekerja tersebut berhak menerima uang pesangon dan / atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang harus nya di terima oleh pekerja,

Komponen Pemberian uang pesangon serta penghargaan masa kerja ini di tentukan dari Upah pokok serta tunjangan pekerja berapa lama pekerja / karyawan tersebut telah bekerja di yayasan tersebut.

Uang penghargaan masa kerja sebagaimana yang di maksud dan di jamin dalam Undang-undang adalah 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 (duabelas) 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
8. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Berdasarkan penjelasan pasal di atas dapat kita lihat bahwa Undang-undang menghargai hak serta dedikasi nya kepada pekerjaannya, Selain itu dengan adanya uang penghargaan masa kerja tentu nya pekerja/ karyawan memiliki jaminan untuk memenuhi biaya hidup untuk sementara waktu dalam jangka mencari pekerjaan baru. Salah satu bentuk perlindungan hukum Pemutusan hubungan kerja ialah, Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang merupakan program yang diberikan kepada pekerja / buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja, Lewat program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), Pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak saat terjadi risiko akibat pemutusan hubungan kerja seraya berusaha mendapatkan pekerjaan kembali, manfaat uang tunai program JKP diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan untuk manfaat akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja di selenggarakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaannya, Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan memiliki tiga manfaat utama yakni manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja (Husni, 2000).

Uang Tunai

Manfaat berupa uang tunai yang diterima oleh peserta setiap bulan selama paling banyak 6 bulan, setelah pekerja yang mengalami PHK diverifikasi oleh BPJS Ketenagakerjaan dan memenuhi syarat sebagai penerima manfaat Jaminan Kehilangan Perkerjaan dengan besaran, 45 persen dari upah sebulan untuk 3 bulan pertama 25 persen dari upah sebulan untuk 3 bulan berikutnya. Dengan batas tas upah untuk pertama kali ditetapkan sebesar Rp 5 juta. Jika upah peserta melebihi batas atas upah, jumlah yang digunakan sebagai dasar pembayaran manfaat adalah batas atas upah

Akses ke Informasi Pasar Tenaga Kerja

Manfaat dari program Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah akses informasi. Akses informasi ini meliputi: Informasi pasar kerja berupa penyediaan data lowongan kerja. Bimbingan jabatan yang diberikan dalam bentuk asesmen diri dan konseling karir.

Pelatihan Kerja

Manfaat pelatihan kerja dilakukan secara online dan/atau offline. Memiliki tujuan, Pengembangan SDM bagi karyawan, Hal ini diharapkan dapat meningkatkan Produktivitas karyawan. Karyawan akan memahami dan bertanggung jawab dengan *jobdesk* yang dimilikinya. Skill dan sikap karyawan akan menjadi lebih baik. Pelatihan kerja ini dilakukan melalui Lembaga Pelatihan Kerja milik pemerintah, swasta atau perusahaan. Ketiga manfaat program JKP tersebut diberikan kepada peserta yang mengalami pemutusan hubungan kerja baik hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Berdasarkan, Perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah di sepakati oleh kedua belah pihak telah memuat tentang bagaimana tata cara pengajuan pengunduran diri tenaga kerja, perjanjian kerja bersama tersebut juga memuat hal-hal apa saja yang dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja sebelum perjanjian kerja berakhir yang di muat dalam pasal 8, Yang berbunyi : “Jika PIHAK KEDUA mengundurkan diri pada pertengahan semester, Maka akan di kenakan sanksi administratif berupa denda Sebanyak Rp 3.000.000,00. Dan bagi guru yang keluar tanpa pemberitahuan, Maka tidak akan diberikan pesangon, dikenakan sanksi administratif berupa denda sebanyak Rp 3.000.000,00, Surat Ketentuan (SK) tidak akan diberikan dan di keluarkan dengan tidak hormat. Apabila, PIHAK PERTAMA memecat/memberhentikan PIHAK KEDUA secara sepihak atau sesuka hati, tanpa memberikan SP1, SP2 dan SP3 maka PIHAK KEDUA berhak mendapatkan Pesangon sebesar Rp 3.000.000,00”

Menurut Saliman (2004), Wanprestasi adalah suatu sikap dimana seseorang tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dan debitur. Berdasarkan ketentuan di atas maka, penulis memperhatikan bahwa hal yang dilakukan pihak pertama adalah bentuk wanprestasi, Sebagaimana akibat hukum dari wanprestasi maka Pihak Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa harus membayarkan pesangon sebesar Rp.3.000.000,00, Karena Pihak Pertama telah melakukan wanprestasi terhadap pasal 8 Perjanjian Kerja Bersama Antara Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa dengan Tenaga Kerjanya.

Keberadaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Setelah Putusan MK No.91/PUU/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945 Dalam Kaitannya Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sejak Keluarnya Putusan MK No.91/PUU/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945 yang menegaskan bahwa proses pembentukan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja adalah tidak memenuhi ketentuan berdasarkan UUD 1945 sehingga harus dinyatakan Cacat Formil, Mahkamah Konstitusi Menyatakan bahwa Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dinyatakan Inkonstitusional Bersyarat. Hal tersebut dikarenakan Mahkamah Konstitusi hendak menghindari ketidakpastian hukum dan dampak yang lebih besar di timbulkan.

Dalam memberlakukan Undang-undang 11 Tahun 2020 yang telah dinyatakan inkonstitusional secara bersyarat menimbulkan konsekuensi yuridis terhadap keberlakuan Undang-undang 11 Tahun 2020 *a quo*, sehingga Mahkamah memberikan kesempatan jangka waktu 2 (dua) tahun kepada pembentuk undang-undang untuk memperbaiki Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 berdasarkan tata cara pembentukan undang-undang yang memenuhi cara dan metode yang pasti, baku dan standar di dalam membentuk undang-undang *omnibus law* yang juga harus tunduk dengan keterpenuhan syarat asas-asas pembentukan undang-undang yang

telah ditentukan hal tersebut di nyatakan dalam Amar Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945. Dalam jagka waktu yang di tentukan oleh Mahkamah Konstitusi, Keberadaan Undng-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja masih sebagai salah satu hukum positif Indonesia, Apanila pemerintah tidak melakukan perbaikan terhadap Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-undang tersebut telah cacat hukum maka secara otomatis pengaturan hukum tentang tenaga kerjan akan kembali pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hal yang perlu di ingat dalam hal ini ialah, Bahwa ada beberapa pasal yang sudah tidak digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beberapa pasal tersebut di nilai cacat hukum dan telah di hapus dalam penuanggan nya pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam hal ini pemerintahan diharapkan dapat memperbaiki Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 agar lebih sempurna.

Pengaturan Hukum Atas Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUUXIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945

Hukum positif (Indonesia) sebagai „kumpulan asas dan kaidah hukum tertulis dan tidak tertulis yang pada saat ini sedang berlaku dan mengikat secara umum atau khusus dan ditegakkan oleh atau melalui pemerintah atau pengadilan dalam negara Indonesia (Bagir, 2004). Pengertian ini menekankan frasa-frasa pada saat ini sedang berlaku, Secara keilmuan (*rechtswetenschap*), Pengertian hukum positif diperluas kepada hukum yang pernah berlaku di masa lalu. Secara keilmuan, hukum positif itu memasukkan unsur „berlaku pada waktu tertentu dan tempat tertentu.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Mengacu pada pasal 36 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 yang mengatur Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja terjadi karena alasan:

Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;

Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;

Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;

Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);

Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;

Perusahaan pailit;

Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;

membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

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;

tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan;
atau

memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;

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;

Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri; Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau 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 ;

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;

Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;

Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;

Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau Pekerja/ Buruh meninggal dunia;

Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan yang menjadi pihak pertama selakupihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Bapak Ir. Haris Ricardo yang menjabat Kepala Sekolah Menengah Pertama. Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa tidak mengatur secara tertulis tentang hal hal apa saja yang dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada guru serta tenaga kerja yang memiliki perjanjian kerja dengan yayasan Pendidikan nasional Khalsa. Namun, terdapat beberapa hal – hal apa saja yang dapat menyebabka berakhirnya perjanjian kerja yang melibatkan antara pihak yayasan nasional Khalsa dengan bapak Ir.Haris ricardo selaku tenaga kerja.

Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK). Ketentuan Pada pasal 151 Undang-undang No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa, “Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat di hindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/ buruh/ atau serikat pekerja/ serikat buruh.”

Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Bipartit

Apabila terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja maka Upaya penyelesaian pertama yang harus ditempuh oleh kedua belah pihak ialah perundingan Bipartit. Pasal 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial dalam hal ini satu diantaranya pemutusan hubungan kerja (PHK) wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat (Mangajar, 2018). Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Mediasi

Setelah upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diselesaikan melalui Perundingan Bipartit dinyatakan gagal, maka penyelesaian tersebut dilanjutkan pada instansi yang berwenang menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan melalui mediator. Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat pihak ketiga sebagai penengah dalam penyelesaiannya disebut dengan mediator melalui perundingan Mediasi. Mediasi adalah Penyelesaian Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Mangajar, 2018).

Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Konsiliasi

Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator juga merupakan anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial yang menguasai peraturan perUndang-Undangan ketenagakerjaan dan ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi serta anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (Ujang, 2017).

Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945

Dalam hal telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja akibat pekerja mangkir dalam melakukan suatu pekerjaan maka pekerja akan mendapat akibat hukum yang itu diberhentikan secara tidak langsung atau dianggap mengundurkan diri, dan bila dalam perjanjian kerja pihak pekerja berhenti sebelum habis perjanjian yang disepakati maka pihak pekerja dapat dituntut ganti rugi sesuai dengan isi perjanjian kerja yang telah dibuat karena dianggap telah membuat rugi perusahaan.

Dalam hal terjadinya, Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak tentu akan menyebabkan adanya Akibat Hukum yang mengikat para pihak untuk memenuhi tanggung jawab agar pihak yang lain mendapatkan hak mereka, Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Uang pesangon yang di berikan harus sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Penetapan upah pesangon dilakukan agar adanya jaminan serta penghargaan yang di berikan kepada tenaga kerja. Akan tetapi karena subjek penelitian ini adalah yayasan (badan hukum) yang bersifat *Specialist*, Maka penulis lebih menekankan pada Pasal 5

ayat 3 Undang-undang No. 28 Tahun 2004 Tentang Perubahan atas Undang-undang No. 16 Tahun 2001 Tentang yayasan menjelaskan bahwa Penentuan mengenai gaji, upah, atau honorarium sebagai-mana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan oleh Pembina sesuai dengan kemampuan kekayaan Yayasan.”Membahasa tentang Pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada guru Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa tentunya tidak lepas karena adanya kesalahan yang telah di perbuat oleh guru tersebut baik itu karena ketidakdisiplinan eks guru tersebut, Ketidakdisiplinan dalam hal ini mencakup banyak hal baik itu karena keterlambatan masuk kerja, tidak mengikutin aturan yayasan bahkan hingga adanya wanprestasi yang dilakukan oleh guru terhadap perjanjian kerja nya dengan yayasan

Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa tidak mengatur secara tertulis mengenai hal-hal apa saja yang dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja, Akan tetapi secara lisan ada dan berdasarkan perjanjian kerja bersama (PKB) dengan tenaga kerja, Pihak yayasan telah menjelaskan apa apa saja yang menjadi kewajiban guru dalam menjalankan pekerjaannya (Salwinder, 2022). Yang di antara nya dimuat pada pasal 6 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berbunyi ; “PIHAK PERTAMA dapat melakukan pemutusan hubungan kerja jika perbuatan atau Tindakan PIHAK KEDUA menimbulkan kerusakan atau kerugian milik PIHAK PERTAMA, pegawai lain yang di kerjakan atau uang berhubungan dengan PIHAK PERTAMA atau melanggar ketentuan-ketentuan yang di sebut dalam pasal 5.

Pasal 5 Perjanjian Kerja Bersama, Berbunyi ; “ Pihak kedua diwajibkan untuk mentaati seluruh peraturan dan tata tertib yang di keluarkan oleh Pihak Pertama dan para pemimpin (kepala sekolah dan yayasan), baik secara lisan maupun tertulis. Pelanggaran terhadap tata tertib dan peraturan dapat mengakibatkan pembatalan perjanjian kerja/ pemutusan hubungan kerja atau hukuman administratif kepada Pihak Kedua”

Subjek hukum pada penelitian ini ialah Kepala Sekolah SMP (Sekolah Menengah Pertama). Faktor Utama yang menjadi pemutusan hubungan kerja ini adalah, Dikarenakan adanya ketidakdisiplinan yang terus di lakukan oleh Bapak Ir.Haris Ricardo selaku Kepala Sekolah, Bentuk ketidakdisiplinan yang beliau lakukan ialah, Tidak mematuhi / menaati Peraturan yang wajib dilaksanakan (Aturan Yayasan) T.A 2021-2022. Diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Tidak mengikuti anjuran dari dinas Pendidikan (Pengawas) Kepala sekolah minimal hadir 4 kali dalam seminggu
2. Jarang mengikuti rapat di tingkat kecamatan
3. Jarang mengikuti rapat di Dinas Pendidikan
4. Jarang meneruskan setiap hasil rapat ke sekolah binaan (Guru, wali, Orang tua)
5. Memalsukan dokumen perpanjangan Perjanjian kerja bersama

Melihat hal-hal di atas maka kita bisa melihat, bahwa melakukan pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang memang harus di lakukan oleh Pihak Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa (Salwinder, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di lihat apa yang mendasari Pasal 6 dan pasal 8 Surat Perjanjian Kerja dan Kontrak Kerja antara Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan dengan tenaga kerja tidak sesuai dengan aturan perundangan – undangan yang berlaku yakni, Pasal 156 ayat 2 Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Putus atau berakhirnya hubungan kerja secara sepihak tentu nya akan berakibat pada pekerja / karyawan dan juga kepada instansi itu sendiri, dengan berakhirnya hubungan kerja seorang karyawan tentunya akan menyebabkan kurangnya sumber daya manusia terkhusus pada penelitian ini ialah guru / tenaga pengajar. Bentuk kerugian yang di terima oleh Yayasan Pendidikan nasional Khalsa adalah kerugian dana karena akan menyebabkan wajibnya yayasan membayarkan uang ganti rugi (Pesangon) terhadap guru yang di putus hubungan kerjanya secara sepihak.

Yayasan tentunya juga memerlukan guru pengganti agar tetap dapat menjalankan kegiatan operasional yayasan khususnya dalam kegiatan belajar – mengajar, Tentunya dalam penerimaan guru baru tersebut yayasan memiliki kualifikasi terhadap guru yang mendaftarkan diri. Dalam hal mencari guru pengganti maka akan menyebabkan kerugian dana dan waktu dalam hal rekrutmen dan seleksi, harus mencari penggantinya dengan guru baru, Kondisi keuangan yang tidak stabil pasca di PHK meskipun uang pesangon sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan konsumsi. Adanya uang pesangon juga membantu eks karyawan bertahan hidup dalam proses transisi dalam mencari pekerjaan baru.

Selain itu, Lebih lanjut sebagaimana telah di sepakati dalam Surat Keputusan Pengangkatan Guru Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan telah menetapkan dalam Angka 2 Penetapan Surat keputusan pengangkatan guru Perguruan Nasional Khalsa Medan bahwa Tenaga kerja yang telah melakukan perjanjian kerja akan di beri gaji/ honor oleh Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa serta pendapatan lainnya sesuai dengan kemampuan Yayasan. Sesuai dengan Perjanjian Kerja antara Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan dengan Tenaga kerjanya yang telah di sepakati kedua belah pihak yaitu :

Pasal 8 (Pemutusan kontrak secara sepihak):

Jika PIHAK KEDUA mengundurkan diri pada pertengahan semester, Maka akan di kenakan sanksi administratif berupa denda Sebanyak Rp 3.000.000,00. Dan bagi guru yang keluar tanpa pemberitahuan, Maka tidak akan diberikan pesangon, dikenakan sanksi administratif berupa denda sebanyak Rp 3.000.000,00, Surat Ketentuan (SK) tidak akan diberikan dan di keluarkan dengan tidak hormat. Apabila, PIHAK PERTAMA memecat/memberhentikan PIHAK KEDUA secara sepihak atau sesuka hati, tanpa memberikan SP1, SP2 dan SP3 maka PIHAK KEDUA berhak mendapatkan Pesangon sebesar Rp 3.000.000,00". Dapat dilihat dari kesepakatan diatas bahwa hak yang akan di peroleh oleh tenaga kerja yang diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan.

Apabila, pengusaha (yayasan) tidak melakukan dan menjalankan kewajibannya sebagaimana di atur oleh undang – undang serta dalam kesepakatan kerja/ perjanjian kerja antara Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan dengan Tenaga kerjanya, Maka Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa telah melanggar Pasal 61 ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pekerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi :

1. Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 15 ayat (1), Pasal 17, Pasal 20 ayat (1), Pasal 22 Pasal 29 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pasal 53, dan/atau

Pasal 59 dikenai sanksi administratif berupa : teguran tertulis ;

- a. pembatasan kegiatan usaha;
 - b. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
 - c. pembekuan kegiatan usaha.
2. Pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap
 3. Teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan peringatan tertulis atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha
 4. Pembatasan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
 - a. pembatasan kapasitas produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu;
 - b. dan/atau penundaan pemberian izin usaha di salah satu atau beberapa lokasi bagi Perusahaan yang memiliki proyek di beberapa lokasi.

5. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berupa tindakan tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi barang dan/atau jasa dalam waktu tertentu.

Pembekuan kegiatan usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d berupa tindakan menghentikan seluruh proses produksi barang dan/atau jasa di Perusahaan dalam waktu tertentu.

SIMPULAN

Pengaturan hukum tentang pemutusan tenaga kerja (PHK) pada yayasan Pendidikan swasta saat ini menggunakan Beberapa aturan terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) diatur pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK). Dalam hal pengaturan hukum terkait pemutusan hubungan kerja, Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa tetap tunduk dan patuh terhadap peraturan hukum yang berlaku saat ini. Proses Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan berdasarkan ketentuan yang berlaku, Penyelesaian PHK diselesaikan melalui jalur non litigasi dengan cara mediasi secara Internal antara pihak Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa dengan Tenaga kerja yang di PHK. Namun hingga saat ini belum ada dilakukan proses apapun terkait penyelesaian sengketa hubungan kerja yang terjadi pada yayasan Pendidikan nasional Khalsa medan. Hal ini tentunya dapat menyebabkan permasalahan hukum yang lain terkait pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan, yaitu Yayasan Pendidikan nasional Khalsa wajib membayarkan uang ganti rugi (Pesangon) terhadap guru yang di putus hubungan kerja nya secara sepihak. karena dengan putus nya hubungan kerja secara tiba-tiba akan menyebabkan kondisi keuangan yang tidak stabil pasca di PHK meskipun uang pesangon sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan konsumsi. Adanya uang pesangon juga membantu eks karyawan bertahan hidup dalam proses transisi dalam mencari pekerjaan baru. Besarnya nominal yang harus di berikan oleh pihak yayasan Pendidikan nasional Khalsa harus sesuai dengan yang tertera pada perjanjian kerja yang telah di sepakati.

DAFTAR PUSTAKA

- Ais, C. (2002). Badan Hukum Yayasan . Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Bagus Sarwana, J. E. (2010). Hukum Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum.
- Borahiman, A. (2010). Kedudukan yayasan di indonesia : Eksistensi, Tujuan dan tanggung jawab yayasan. Jakarta: Kencana Preneda Media.
- Darwati, A. B. (2017). Analisa hukum perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan PHI No.46/PHI.G/2013/PN.JKT.PST). Lex Publica, Vol. IV No.1.
- Harahap, N. (2020). Hak dan Kewajiban pekerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Al Magasin, Vol 6 No.1.
- Husni, L. (2000). Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kansil, I. K. (2000). Kamus Istilah Aneka Hukum. Jakarta: Pustaka sinar Grafika.
- Kunandar. (2007). Menjadi Guru Profesional. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Manurung, M. (2018). Menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipatrit. Plonir LPPM Universitas Asahan, Vol.2 No.4.
- Marigan, N. (2015). Tinjauan yuridis pelaksanaan Pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan. Hukum Legal Opinions.
- Muh.Muslim. (2015). Dilema pemutusan hubungan kerja bagi karyawan. Institute Bisnis Nusantara, Vol.18 No.3.
- Muhaimin. (2020). Metode Penelitian hukum . Mataram : UNRAM press.

Dewa Rohid, Maswandi & Beby Suryani Fitri, Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Bagi Guru Pada Yayasan Pendidikan Pasca Putusan MK No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap Undang-Undang Dasar 1945(Studi Pada Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan)

- Murjiyanto, R. (2007). Pengantar Hukum dagang aspek-aspek hukum perusahaan danlarangan praktek monopoli. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Naim, N. (2009). Menjadi Guru Inspiratif. Yogyakarta: Pustaka.
- Projudikoro, W. (2001). Hukum Perdata tentang Persetujuan-Persetujuan tertentu,Bandung: Penerbit Sumur.
- Pujiastuti, E. (2008). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Semarang: Semarang University Press.
- Undang- Undang Dasar Republik Indonesia 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)
- Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 Tentang Perubahan atas Undang- Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Undang-undang Nomor 9 Tahun 2009 Tentang Badan Hukum Pendidikan
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law)
- Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.91/PUU-XIX/2021 Tentang Pengujian Formil Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Terhadap UUD 1945
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004
- Wijayanti, A. (2011). Penulisan hukum. Bandung: Lubuk Agung.
- wulandari, S. (2016). Pertanggungjawaban organ yayasan terhadap kerugian bidang
- Wawancara dengan ibu Salwinder Kaur S.E Selaku Manager Oprasional Yayasan Pendidikan Nasional Khalsa Medan