

**PERSPEKTIF HUKUM TERHADAP PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK) MENURUT UNDANG-
UNDANG NO. 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA ¹**

Oleh: Graciela Yasinta Lambajang ²

Marthin L. Lambonan ³

Cobi E.M. Mamahit ⁴

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaturan hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan bagaimana perlindungan bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yang dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan: 1. Perusahaan dan Pekerja tersebut harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja seperti yang terkandung dalam pasal 151 ayat (1) uu no. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dan pasal 37 PP nomor 35 tahun 2021. Apabila hal tersebut tidak dapat dihindari maka, pihak yang ingin memutuskan hubungan kerja tersebut harus memberitahukan maksud dan alasan apa sehingga ia ingin memutuskan hubungan kerja 2. Jaminan Kehilangan pekerjaan ini juga diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 15 tahun 2021 dimana disitu menyebutkan bahwa Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja yang mengalami PHK berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja; Hak-hak Pekerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara hukum yang berdasar atas undang-undang dasar 1945 dan Pancasila, dimana semua aspek kehidupan dalam kemasyarakatan, kenegaraan dan pemerintah harus berdasarkan hukum. keduanya memiliki tujuan yaitu untuk mewujudkan tata kehidupan yang tertib, adil, sejahtera, aman dan tentram serta menjamin kedudukan hukum yang sama bagi masyarakat Indonesia.

Indonesia mewujudkan tujuannya, salah satunya dengan cara memberikan jaminan kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak seperti yang terkandung dalam Pasal 27 ayat (2) undang-undang dasar 1945 yang berbunyi "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".⁵ Dengan demikian pemerintah mengupayakan untuk menjalin kerjasama dengan investasi swasta, agar dapat meningkatkan dan memperluas lapangan pekerjaan serta dapat menurunkan jumlah pengangguran dan dapat menampung lebih banyak para pekerja.⁶

Dalam hubungan kerja yang mengatur antara pekerja dan pemberi kerja biasanya memuat hak dan kewajiban dari kedua pihak, dimana hal tersebut bersifat timbal balik antara satu dengan yang lainnya.⁷ Hal tersebut selain diatur dalam perundang-undangan, juga dibuat atas kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja baik itu dibuat secara lisan maupun secara tertulis. Perjanjian secara tertulis ini terkandung dalam Pasal 1338 KUHPerdara yaitu "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya".⁸

Pengertian perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja selalu didasarkan pada Pasal 1313 Kuhper yaitu "suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih".⁹ Untuk sahnya suatu perjanjian harus dipenuhi 4 syarat, yaitu terdapat dalam Pasal 1320 Kuhper "untuk syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 syarat yaitu: 1) adanya kesepakatan untuk mengikat dirinya, 2) adanya kecakapan untuk membuat suatu perikatan, 3) adanya suatu hal tertentu, dan 4) adanya suatu sebab yang halal."¹⁰ Dan dalam Pasal 57 ayat (1) undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengatakan bahwa "perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin."¹¹

Perjanjian kerja atau kontrak kerja secara tertulis ini dapat memperjelas posisi dan jabatan dari pekerja, hak-hak dan kewajiban pekerja dan dapat

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM18071101123

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Undang-undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2).

⁶ Siti Lestari, Turtiantoro, dan Lusya Astriksa, "Peran Pemerintah Daerah Untuk Meningkatkan Lapangan Kerja Melalui Investasi Mobil Cepu Limited Tahun 2009-2011" *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Vol.1 (2013), Hlm 3.

⁷ Suhartoyo, "Perlindungan hukum bagi buruh dalam sistem hukum ketenagaan nasional" *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2 No. 2 (June, 2019), Hlm 328.

⁸ Kitab undang-undang Hukum Perdata Pasal 1338.

⁹ *Ibid*, Pasal 1313.

¹⁰ *Ibid*., Pasal 1320.

¹¹ Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 57 ayat (1).

memberi jaminan kepada pekerja. Dengan adanya kontrak kerja ini dapat mencegah timbulnya permasalahan antara pemberi kerja dan pekerja, dan apabila dikemudian hari permasalahan tersebut tidak dapat dihindari maka kontrak kerja ini juga dapat berfungsi untuk menentukan bagaimana cara penyelesaiannya.

Dalam hubungan kerja tidak luput dari perselisihan yang terjadi antara pekerja dan pemberi kerja. Baik itu berasal dari habisnya masa kontrak, perusahaan yang mengalami pailit maupun alasan-alasan lainnya sehingga diharuskan untuk memutuskan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam Pasal 151 dinyatakan bahwa: 1) pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja. 2) dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.¹²

Dalam Pasal 151 tersebut mengartikan bahwa apabila sewaktu-waktu terjadi permasalahan yang dialami pihak pengusaha, maka pihak pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadinya atau menimbulkan permasalahan baru yang dapat membebani pihak pekerja dan keluarganya akibat dari pemutusan hubungan kerja.

Tetapi apabila hal tersebut tidak dapat dihindari, maka dalam undang-undang dan Pasal yang sama ayat (3) mengatakan “dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.”¹³ Artinya jika pekerja menolak pemutusan hubungan tersebut maka harus dilakukannya perundingan bipartit. Perundingan bipartit merupakan perundingan yang dilakukan oleh pihak perusahaan/pemberi kerja dan pihak pekerja untuk dapat menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara kedua belah pihak secara kekeluargaan atau secara damai. Hal ini dimaksudkan agar tidak

menimbulkan perasaan sakit hati atau perspektif negatif antara pihak terkait.¹⁴

Pada masa sekarang ini dunia terlebih khusus Indonesia sedang mengalami masa dimana terjadinya pandemic covid-19. Dengan adanya pandemi ini banyak perusahaan-perusahaan yang terkena dampak, sehingga membuat perusahaan-perusahaan di Indonesia mengalami kerugian besar bahkan sampai ada yang mengalami kebangkrutan. Hal ini mengakibatkan banyak perusahaan-perusahaan memutuskan untuk mengurangi karyawan mereka dengan cara sebagian karyawan mereka dirumahkan atau bahkan sampai memutuskan hubungan kerja mereka.

Namun walau begitu pihak pemberi kerja tersebut tidak bisa serta merta untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pekerja secara sepihak atau dengan alasan yang bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Pemutusan hubungan kerja ini dapat terjadi apabila pekerja telah memasuki usia pensiun, pekerja mengalami sakit berkepanjangan sehingga ia tidak dapat melakukan pekerjaannya sebagaimana mestinya, pekerja mengundurkan diri dari pekerjaannya tanpa adanya paksaan dan pemutusan hubungan kerja ini dapat terjadi juga apabila kontrak/perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja telah berakhir dan keduanya memutuskan untuk tidak memperpanjang kembali kontrak kerja tersebut.

Setiap para pekerja juga diberikan perlindungan oleh hukum seperti yang terkandung dalam undang-undang dasar 1945 Pasal 28D ayat (1) mengatakan “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.”¹⁵ Hal ini dimaksudkan agar setiap pekerja memperoleh kehidupan yang layak, dan dapat menjamin hak-hak dasar dari para pekerja/buruh, menjamin kesamaan kesempatan serta diperlakukan secara adil tanpa adanya diskriminasi atau dibeda-bedakan atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh.¹⁶

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaturan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

¹² Ibid., Pasal 151 ayat (1) & (2).

¹³ Ibid., Pasal 151 ayat (3).

¹⁴ Yuniarti Tri Suwadi, “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perundingan Bipartit”, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol. 14 No. 2 (Juli-Desember, 2019), Hlm. 84.

¹⁵ Undang-undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (1).

¹⁶ Ryan Kurniawan, “Harmonisasi Hukum Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Pailit Ditinjau Dari Perspektif Pancasila Sila Ke Lima”, Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 28 No. 01 (Februari, 2013), Hlm. 689.

2. Bagaimana Perlindungan bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu metode pendekatan yuridis normatif atau penelitian hukum kepustakaan.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Indonesia saat ini sedang dilanda oleh virus yang berbahaya atau dikenal sebagai virus covid-19, hal ini mengakibatkan menurunnya perekonomian di Indonesia dan membuat para pengusaha mengalami kerugian atau kebangkrutan sehingga mereka memutuskan untuk mengurangi sebagian pekerja atau memutuskan hubungan kerja mereka dengan pekerja/buruh.

Bagi para pekerja/buruh mengalami pemutusan hubungan kerja merupakan awal mula kehancuran bagi mereka beserta dengan keluarga mereka, dimana mereka kehilangan sumber penghasilan mereka dan mereka tidak dapat lagi membiayai keluarga mereka sendiri.

Dalam suatu perusahaan, pengusaha dengan pekerja/buruh dikatakan mempunyai hubungan kerja apabila keduanya telah membuat perjanjian kerja atau kontrak kerja. Perjanjian kerja menurut undang-undang no. 13 tahun 2003 pasal 1 point 14 yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. perjanjian kerja/kontrak kerja ini bisa dibuat secara tertulis yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak atau dilakukan secara lisan¹⁷, dasar hukum nya terdapat dalam pasal 1313 KUHPer yang menyebutkan bahwa "suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih".¹⁸

Dalam hal perjanjian kerja secara tertulis harus dibuat sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.¹⁹ Jika isi dari perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan tersebut

batal demi hukum dan yang berlaku hanya ketentuan dalam perundang-undangan²⁰. Dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata pasal 1320 mengatur mengenai syarat-syarat sahnya suatu perjanjian yaitu "adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, kedua belah pihak memiliki kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, perjanjian yang diperjanjikan tidak melanggar aturan perundangan".²¹ Dengan demikian, pada dasarnya perjanjian kerja melibatkan para pihak, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.²²

Dari perjanjian kerja tersebut dapat ditimbulkannya hak-hak dari pekerja yaitu:

- Dalam pasal 88 ayat (1) UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan bahwa "setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".²³
- Pasal 88A ayat (1) dengan undang-undang yang sama menyatakan bahwa "Hak pekerja/buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusya hubungan kerja.
- Ayat (2) menyatakan "Setiap Pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya"
- Ayat (3) Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.
- Ayat (4) pengaturan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam perundang-undangan. Dan ayat (5) menyatakan "apabila kesepakatan yang dimaksud dalam ayat (4) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengaturan pengupahan dilaksanakan

¹⁷ Devi Rahayu, Mishbahul Munir, Azizah, "Hukum Ketenagakerjaan konsep dan pengaturan dalam omnibus Law" (Malang: Setara Press, 2021), hlm. 70.

¹⁸ Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1313.

¹⁹ Devi Rahayu, Mishbahul Munir, Azizah, Loc. Cit.

²⁰ Rachmat Trijono, "Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja" (Jakarta : Papis Sinar Sinanti, 2020), hlm. 49.

²¹ Kitab Undang-undang Hukum Perdata pasal 1320.

²² H. Zulkarnaen, "Hukum Ketenagakerjaan Perspektif UU Cipta Kerja (Omnibus Law)" (Bandung : Pustaka Setia, 2021), hlm. 118.

²³ Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 88 ayat (1).

sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.²⁴

- Dalam pasal 156 ayat (1) dengan undang-undang yang sama menyatakan bahwa “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”²⁵

Berdasarkan hak-hak diatas dapat kita ketahui bahwa pekerja/buruh mempunyai hak-hak mereka selama masa kerja dan apabila mereka mengalami pemutusan hubungan kerja maka pengusaha wajib membayar uang pesangon atau uang penggantian masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh.

Dalam suatu perusahaan tidak luput pula adanya pemutusan hubungan kerja, baik itu berasal dari pengusaha maupun berasal dari pekerja/buruh itu sendiri dengan alasan-alasan atau penyebabnya masing-masing. Dalam Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur mengenai alasan-alasan atau larangan-larangan yang diperbolehkan atau tidak diperbolehkan untuk dijadikan sebagai alasan untuk memutuskan hubungan antara kedua belah pihak dan apa saja yang menjadi penyebab sehingga pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh memutuskan untuk mengakhiri hubungan mereka.

Dalam Pasal 154A ayat (1) Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyatakan sebagai berikut²⁶:

- 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 (dua) 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 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat pada waktu sesudah itu;
 4. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
 5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak tercantumkan pada perjanjian kerja;
- h. 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;
- i. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 1. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh)

²⁴ Ibid, Pasal 88A ayat (1-5).

²⁵ Ibid, pasal 156 ayat (1).

²⁶ Ibid, Pasal 154A ayat (1).

- 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 (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;
 - k. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - l. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
 - m. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
 - n. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
 - o. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Sedangkan dalam pasal 153 ayat (1) ia mengatur mengenai larangan-larangan apa saja yang tidak bisa dipakai sebagai alasan untuk memutuskan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yaitu²⁷:

- 1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan;
 - a. Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban kepada negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- c. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Menikah;
- e. Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
- g. Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. Mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- j. Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Dan yang menjadi penyebab pengusaha atau pekerja/buruh memutuskan untuk mengakhiri perjanjian kerja atau hubungan kedua belah pihak yaitu diatur dalam pasal 61 ayat (1) dan pasal 151A Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja yaitu²⁸:

- 1) Perjanjian kerja berakhir apabila:
 - a. Pekerja/buruh meninggal dunia;
 - b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
 - d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat

²⁷ Ibid, Pasal 153.

²⁸ Ibid, Pasal 61.

menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dan dalam pasal 151A Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja menyatakan bahwa:

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

Untuk memutuskan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, harus melalui proses hukum yang ada, tidak boleh langsung memutuskan hubungan kerja antara kedua belah pihak begitu saja. tetapi jika perselisihan yang terjadi antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh masih dapat dibicarakan oleh kedua belah pihak secara baik-baik, sehingga dapat mengurungkan niat dari kedua belah pihak untuk memutuskan hubungan antara satu dengan yang lain. Tetapi apabila hal ini tidak bisa dihindari maka pengusaha atau pekerja/buruh harus mengikuti proses hukum yang ada.

Tahap pertama, yaitu “pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja”. hal ini termuat dalam pasal 151 ayat (1) undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja²⁹. hal ini bermaksud agar supaya tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja dan dapat memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh sehingga tingkat pengangguran yang terjadi di Indonesia tidak semakin naik/banyak.

Tahap kedua, dalam pasal 151 ayat (2)³⁰ menyatakan bahwa “Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Dalam pasal ini menegaskan bahwa jika pengusaha ingin memutuskan hubungan kerjanya dengan pekerja/buruh maka pengusaha tersebut harus memberitahukan kepada pekerja/buruh maksud dan tujuannya ingin memutuskan hubungan kerja

dengan pekerja/buruh. Dan dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja pasal 37 ayat (3)³¹ menyatakan bahwa “Pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja” dan selanjutnya dalam pasal yang sama ayat (4)³² menyatakan bahwa “Dalam hal pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.

Dengan adanya surat pemberitahuan ini dapat membuat pekerja/buruh mengetahui maksud dan alasan mengapa pihak pengusaha ingin memutuskan hubungan kerja mereka dengan pekerja/buruh dan pekerja/buruh dapat mempertimbangkan alasan-alasan yang disampaikan oleh pengusaha, apakah alasan yang diberikan oleh pengusaha sesuai dengan yang diatur dalam perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dan alasan yang diberikan tersebut logis sehingga pekerja/buruh dapat mengambil sikap untuk menolak atau menerima pemutusan hubungan kerja.³³ Pemberitahuan pemutusan hubungan kerja ini dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja/buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja (Pasal 37 ayat (3) Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021). Dalam hal pekerja/buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak pemutusan hubungan kerja, pengusaha harus melaporkan pemutusan hubungan kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota³⁴. Hal ini tercantum dalam pasal 38 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021. Selanjutnya dalam Peraturan yang sama pasal 39 ayat (1)³⁵ menyatakan bahwa “Pekerja/buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai

²⁹ Ibid, Pasal 151 ayat (1).

³⁰ Ibid, Pasal 151 ayat (2).

³¹ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 37 ayat (3).

³² Ibid, Pasal 37 ayat (4).

³³ Devi Rahayu, Mishbahul Munir, Azizah, Op.cit., hlm 180-181.

³⁴ Ibid, Pasal 38.

³⁵ Ibid, pasal 39 ayat (1).

alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan”.

Tahap ketiga, apabila terjadinya perbedaan pendapat antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh maka dalam pasal 151 (3) undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja³⁶ menyatakan bahwa “dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh”. Dalam tahap ini jika terjadinya perbedaan pendapat antara pengusaha dengan pekerja/buruh maka harus dilakukannya perundingan bipartit atau perundingan yang dilakukan oleh pihak pengusaha bersama dengan pihak pekerja/buruh dengan tujuan agar tercapainya kesepakatan bersama antara kedua belah pihak.

Tahap keempat, apabila tahap-tahap sebelumnya telah ditempuh tetapi belum juga mencapai kesepakatan bersama, dalam pasal 151 ayat (4) undang-undang no. 11 tahun 2020³⁷ menjelaskan bahwa “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”. Berikut terdapat beberapa penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat ditempuh di luar pengadilan.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan terdapat 4 jenis tahapan yaitu sebagai berikut³⁸ :

- Bipartit, yaitu suatu perundingan yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja/buruh untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi untuk mencapai suatu kesepakatan bersama antara kedua belah pihak. penyelesaian secara bipartit ini wajib dilaksanakan dan dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.³⁹ proses penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.⁴⁰Selanjutnya apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak

mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. (pasal 3 ayat (2) dan (3) undang-undang nomor 2 tahun 2004). Jika dalam perundingan ini kedua belah pihak mencapai kesepakatan bersama maka dalam pasal 7 ayat (1) undang-undang nomor 2 tahun 2004⁴¹ menyatakan bahwa “dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak”. tetapi apabila telah dilakukannya perundingan ini para pihak belum juga mencapai kesepakatan bersama maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Dan setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase (pasal 4 ayat (1) dan (3) undang-undang nomor 2 tahun 2004).⁴²

- Mediasi, yaitu penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (pasal 1 point 11 undang-undang nomor 2 tahun 2004). Jadi, mediasi merupakan penyelesaian perselisihan dalam satu perusahaan dengan adanya mediator yang netral sebagai penengah. Dalam hal ini mediator hanya membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator hanya berkewajiban untuk bertemu dan mempertemukan para pihak yang

³⁶ Undang-undang No. 11 tahun 2020, op.cit., Pasal 151 ayat (3).

³⁷ Ibid, Pasal 151 ayat (4).

³⁸ Devi Rahayu, Mishbahul Munir, Azizah, Op.cit., hlm 217.

³⁹ Ibid, hlm 218.

⁴⁰ Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pasal 3 ayat (2) & (3).

⁴¹ Ibid, Pasal 7 ayat (1).

⁴² Ibid, pasal 4 ayat (1) & (3).

bersengketa.⁴³ Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 8 undang-undang nomor 2 tahun 2004). Setelah ditunjuk sebagai mediator dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi (Pasal 10 undang-undang nomor 2 tahun 2004).⁴⁴ Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan ini mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya (Pasal 11 ayat (1) undang-undang nomor 2 tahun 2004). Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis (pasal 13 ayat (1) dan (2) huruf a undang-undang nomor 2 tahun 2004).⁴⁵ Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan (Pasal 15 undang-undang nomor 2 tahun 2004).⁴⁶

- Konsiliasi, yaitu penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral (pasal 1 point 13

undang-undang nomor 2 tahun 2004).⁴⁷ Penyelesaian perselisihan oleh konsiliator ini dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak (Pasal 18 ayat (2) undang-undang nomor 2 tahun 2004). Jadi, konsiliator melaksanakan tugasnya untuk menyelesaikan suatu perselisihan yang terjadi apabila para pihak mengajukan permintaan mereka secara tertulis dan telah disepakati oleh kedua belah pihak. dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama (Pasal 20 undang-undang nomor 2 tahun 2004).⁴⁸ konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya (pasal 21 ayat (1) undang-undang nomor 2 tahun 2004).⁴⁹ Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dan apabila dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis (Pasal 23 ayat (1) dan (2) huruf a undang-undang nomor 2 tahun 2004).⁵⁰ Konsiliator yang ditunjuk menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan

⁴³ Ida Hanifah, "Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia" (Medan: Pustaka Prima, 2020), hlm. 200.

⁴⁴ Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 10.

⁴⁵ Ibid, Pasal 13 ayat (1) & (2) huruf a.

⁴⁶ Ibid, Pasal 15.

⁴⁷ Ibid, Pasal 1 point 13.

⁴⁸ Ibid, Pasal 20.

⁴⁹ Ibid, Pasal 21 ayat (1).

⁵⁰ Ibid, Pasal 23 ayat (1) & (2) huruf a.

penyelesaian perselisihan (Pasal 25 undang-undang nomor 2 tahun 2004).⁵¹

- Arbitrase, yaitu penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 point 15 undang-undang nomor 2 tahun 2004).⁵² Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh menteri. Dan wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia (Pasal 30 ayat (1) dan (2) undang-undang nomor 2 tahun 2004).⁵³ Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dan dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dan dibuat menjadi 3 (tiga) rangkap dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama (Pasal 32 ayat (1) dan (2) undang-undang nomor 2 tahun 2004).⁵⁴ Setelah para pihak menandatangani surat perjanjian arbitrase tersebut, para pihak berhak untuk memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri dan Setelah penunjukkan arbiter dilakukan oleh para pihak maka seorang arbiter yang diminta oleh para pihak, wajib memberitahukan kepada para pihak tentang hal yang mungkin akan mempengaruhi kebebasannya atau menimbulkan keberpihakan putusan yang akan diberikan (Pasal 33 ayat (1) dan (7) undang-undang nomor 2 tahun 2004).⁵⁵ Sebelum memulai persidangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih dan apabila upaya ini berhasil maka arbiter atau majelis arbiter

wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Apabila upaya perdamaian ini telah dilakukan dan gagal maka arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase (Pasal 44 ayat (1), (2) dan (5) undang-undang nomor 2 tahun 2004).⁵⁶ Pemeriksaan atas perselisihan ini harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 ayat (2) undang-undang no 2 tahun 2004).⁵⁷ Dalam persidangan arbitrase para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing serta menunjukkan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbiter dan arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi/lebih atau seorang saksi ahli/lebih untuk didengar keterangannya, sebelum memberikan keterangan para saksi atau saksi ahli wajib mengucapkan sumpah atau janji sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing (Pasal 45 ayat (1) dan Pasal 46 ayat (1) & (2) undang-undang no 2 tahun 2004).⁵⁸ Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain dan dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus (Pasal 41 dan pasal 42 undang-undang no 2 tahun 2004).⁵⁹ Dan apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya, dan apabila pada hari sidang para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah

⁵¹ Ibid, Pasal 25.

⁵² Ibid, Pasal 1 point 15.

⁵³ Ibid, Pasal 30 ayat (1) & (2).

⁵⁴ Ibid, Pasal 32 ayat (1) & (2).

⁵⁵ Ibid, Pasal 33 ayat (1) & (7).

⁵⁶ Ibid, Pasal 44 ayat (1), (2) & (5).

⁵⁷ Ibid, Pasal 40 ayat (2).

⁵⁸ Ibid, Pasal 45 ayat (1) dan Pasal 46 ayat (1) & (2).

⁵⁹ Ibid, Pasal 41 & 42.

tidak hadir, walaupun telah dipanggil secara patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai (Pasal 43 ayat (2) dan (1) undang-undang no 2 tahun 2004).⁶⁰ Seorang arbiter atau majelis arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja (Pasal 40 ayat (1) dan (3) undang-undang no 2 tahun 2004).⁶¹ Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dan putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum (Pasal 48 & 49 undang-undang no 2 tahun 2004).⁶² Putusan arbiter ini mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap dan putusan arbitrase ini didaftarkan di Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan dan perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 51 ayat (1) & (2) dan Pasal 53 undang-undang no 2 tahun 2004).⁶³

Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya sampai dengan selesai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya dan pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh (Pasal 157a undang-undang nomor 11 tahun 2020).⁶⁴

Dalam hal pekerja atau buruh ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, pengusaha tidak wajib membayar upah tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya, bantuan yang diberikan ini paling lama 6 (enam) bulan dihitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib setelah selesai 6 (enam) bulan lamanya dan pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya, maka pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja mereka. Tetapi dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali dan apabila dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 160 undang-undang nomor 11 tahun 2020).⁶⁵

Apabila terjadinya pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh maka pihak pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156 ayat (1) undang-undang nomor 11 tahun 2020).⁶⁶ Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan, upah dan hak lainnya yang belum diterima oleh pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya sebelum pembayaran kepada semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan (Pasal 95 undang-undang nomor 11 tahun 2020).⁶⁷

B. Perlindungan Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam suatu pekerjaan tidak luput pula dengan pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja entah pemutusan tersebut berasal dari pekerja maupun pemberi kerja sehingga membuat mereka memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja mereka satu dengan yang lain. Tetapi pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadinya pemutusan

⁶⁰ Ibid, Pasal 43 ayat (2) & (1).

⁶¹ Ibid, Pasal 40 ayat (1) & (3).

⁶² Ibid, Pasal 48 & 49.

⁶³ Ibid, Pasal 51 ayat (1) & (2) dan Pasal 53.

⁶⁴ Undang-undang no 11 tahun 2020, op. cit., Pasal 157a.

⁶⁵ Ibid, Pasal 160.

⁶⁶ Ibid, Pasal 156 ayat (1).

⁶⁷ Ibid, Pasal 95.

hubungan kerja⁶⁸. Namun apabila hal tersebut tidak dapat dihindari maka pengusaha atau pekerja/buruh dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya dan jika telah mencapai kesepakatan dan berakhir dengan memutuskan hubungan kedua belah pihak maka sesuai dengan Pasal 28D ayat (1) menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”.⁶⁹

Hal ini menjadi dasar bagi para pekerja apabila mereka mengalami pemutusan hubungan kerja dengan suatu pengusaha atau pemberi kerja. perlindungan terhadap para pekerja ini juga menjadi dasar untuk dipenuhi oleh pengusaha/pemberi kerja, hal-hal yang harus dilindungi tersebut yaitu kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja. hal ini dimaksudkan dengan tujuan agar terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.⁷⁰

Yang menjadi alasan mengapa pekerja perlu dilindungi yaitu hal ini merujuk pada permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan yang timbul terlebih khusus di Indonesia dikarenakan oleh beberapa faktor salah satunya meningkatnya pengangguran yang ada di Indonesia. Sedangkan untuk menghadapi masalah tersebut, tenaga kerja merupakan penggerak utama dalam berputarnya roda perekonomian yang posisinya berada pada pihak rentan terhadap ketidak penuhan hak dan kepentingannya.⁷¹ Apabila Pekerja/buruh mengalami pemutusan hubungan kerja, maka ia berhak untuk mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan, jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat.⁷²

Jaminan kehilangan pekerjaan ini yaitu jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.⁷³ Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan.⁷⁴ Manfaat jaminan kehilangan

pekerjaan berupa uang tunai ini diberikan setiap bulan paling banyak 6 (enam) bulan upah dengan ketentuan sebesar 45% dari upah untuk 3 bulan pertama dan 25% dari upah untuk 3 bulan berikutnya.⁷⁵

Dampak bagi pengusaha/pemberi kerja apabila ia memutuskan hubungan kerjanya dengan pekerja yaitu pengusaha wajib untuk membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja.⁷⁶ Uang pesangon menurut KBBi yaitu uang yang diberikan sebagai bekal kepada karyawan (pekerja dan sebagainya) yang diberhentikan dari pekerjaan dalam rangka pengurangan tenaga kerja.

- a. Uang pesangon ini diberikan dengan ketentuan :
 - a) Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah
 - b) Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah
 - c) Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah
 - d) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah
 - e) Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah
 - f) Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah
 - g) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah
 - h) Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah
 - i) Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.
- b. Uang penghargaan masa kerja diberikan kepada pekerja dengan ketentuan:
 - a) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah
 - b) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah
 - c) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah
 - d) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Ibid, Pasal 28D ayat (1).

⁷⁰ Zulfikar Putra, Darmawan Wiridin, Farid Wajdi, “Implementasi Upah Minimum terhadap Kesejahteraan Pekerja” (Malang : Ahli Media Press, 2022), hlm 65.

⁷¹ Ibid, hlm. 66.

⁷² Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020, op.cit., Pasal 46A ayat (1) & (2).

⁷³ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 15 tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Pasal 1 point 1.

⁷⁴ Undang-undang Nomor 11 tahun 2020, op.cit., Pasal 46B ayat (2).

⁷⁵ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 tahun 2021, op.cit., Pasal 4.

⁷⁶ Undang-undang No. 11 Tahun 2020, Pasal 156 ayat (1).

- e) Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah
- f) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah
- g) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah
- h) 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. (Pasal 156 ayat (1-3) undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja). komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/buruh dan keluarganya.⁷⁷

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka upah sebulan sama dengan 30 dikalikan dengan upah sehari. Apabila upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, maka upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 bulan terakhir dan apabila upah sebulan ini lebih rendah dari upah minimum maka upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah perusahaan (Pasal 157 undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja).

Apabila dalam suatu perusahaan terjadi pemutusan hubungan kerja dikarenakan oleh perusahaan tutup dan disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*) maka pekerja/buruh berhak atas : a) uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat (3), c) uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4). Dan apabila terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang tidak mengakibatkan perusahaan tutup maka pekerja/buruh berhak atas : a) uang pesangon sebesar 0,75 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).⁷⁸

Dalam hal Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan penggabungan,

peleburan atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja mereka dengan pihak perusahaan maka pekerja/buruh berhak atas: a) uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 (3), dan c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Dan dalam hal perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun dan menyebabkan perusahaan tutup maka pekerja/buruh berhak atas : a) uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan c) uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (4). Dan apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan perusahaan tutup yang disebabkan bukan karena perusahaan mengalami kerugian maka pekerja/buruh berhak atas : a) uang pesangon 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).⁷⁹

Dalam hal pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan oleh perusahaan pailit maka pekerja/buruh berhak atas : a) uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).⁸⁰ Dan apabila perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan atas peraturan perundang-undangan, upah dan hak lain yang belum diterima oleh pekerja/buruh maka hal tersebut dianggap utang yang didahulukan pembayarannya sebelum dilakukan pembayaran kepada semua kreditur kecuali para kreditur pemegang hak jaminan kebendaan (Pasal 95 undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja).

Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 154A huruf i, berhak atas : a) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan b) uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Dan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/buruh karena alasan adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan

⁷⁷ Ibid, Pasal 157 ayat (1).

⁷⁸ Undang-undang Nomor 35 tahun 2021, op.cit, Pasal 45.

⁷⁹ Ibid, Pasal 44.

⁸⁰ Ibid, Pasal 47.

perbuatan dalam pasal 154A huruf g maka pekerja/buruh berhak atas : a) Uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).⁸¹ Dan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena alasan adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dengan Pasal 154A huruf g, maka pekerja/buruh berhak atas : a) uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan b) uang pisah yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁸²

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan adanya permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 154A ayat (1) huruf g maka Pekerja/buruh berhak atas: a) uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan c) uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

Apabila pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana maka pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut : a) untuk 1 orang tanggungan, 25% dari upah, b) untuk 2 orang tanggungan, 35% dari upah, c) untuk 3 orang tanggungan, 45% dari upah, dan c) untuk 4 orang tanggungan atau lebih, 50% dari upah. Bantuan ini diberikan paling lama 6 bulan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib Dan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana dan dalam hal apabila sebelum masa 6 bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali. Dan jika pekerja/buruh sebelum masa 6 bulan dinyatakan bersalah oleh pengadilan maka pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap

pekerja/buruh dan pekerja/buruh berhak atas : a) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan b) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). (Pasal 160 undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dan Pasal 54 undang-undang nomor 35 tahun 2021).

Dalam hal pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan maka pekerja/buruh berhak atas : a) uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pengusaha juga dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dikarenakan oleh pekerja/buruh memasuki usia pensiun maka pekerja/buruh berhak atas : a) uang pesangon sebesar 1,75 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh dikarenakan oleh pekerja/buruh dinyatakan meninggal dunia maka diberikan sejumlah uang kepada ahli warisnya berupa : a) uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), b) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan c) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Dan apabila pihak perusahaan tidak memberikan hak dari pekerja/buruh tersebut contohnya berupa uang pesangon maka dalam pasal 185 undang-undang nomor 11 tahun 2020 menyatakan bahwa "barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 42 ayat (2), pasal 68, pasal 69 ayat (2), pasal 80, pasal 82, pasal 88A ayat (3), pasal 88E ayat (2), pasal 143, pasal 156 ayat (1), atau pasal 160 ayat (4) akan dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Tindak pidana tersebut merupakan tindak pidana kejahatan".

PENUTUP

⁸¹ Ibid, Pasal 48.

⁸² Ibid, Pasal 49.

A. Kesimpulan

1. Dari Pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa sebelum seseorang melakukan suatu pekerjaan, maka ia harus membuat kontrak kerja terlebih dahulu dengan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kontrak kerja ini telah dibuat oleh pekerja dengan perusahaan/pemberi kerja maka hal ini dapat menimbulkan hak dan kewajiban dari pekerja dan perusahaan. Dan dalam suatu perusahaan tidak luput pula dari pemutusan hubungan kerja entah itu berasal dari perusahaan/pemberi kerja maupun berasal dari pekerja itu sendiri. Tetapi, sebelum perusahaan/pemberi kerja dengan pekerja memutuskan untuk mengakhiri hubungan kerja antara satu dengan yang lain, Perusahaan dan Pekerja tersebut harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja seperti yang terkandung dalam pasal 151 ayat (1) uu no. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja dan pasal 37 PP nomor 35 tahun 2021. Tetapi apabila hal tersebut tidak dapat dihindari maka, pihak yang ingin memutuskan hubungan kerja tersebut harus memberitahukan maksud dan alasan apa sehingga ia ingin memutuskan hubungan kerja satu dengan yang lainnya, maksud dan alasannya harus sesuai dengan alasan-alasan apa yang diperbolehkan oleh perundang-undang, apabila hal tersebut tidak sesuai dengan perundang-undangan maka hal tersebut dianggap batal oleh Hukum. Dan apabila telah diberitahukan maksud dan alasan tersebut dan salah satu pihak tidak menerima maksud atau alasan tersebut maka kedua belah pihak harus melakukan perundingan bipartit, dengan adanya perundingan ini dimaksudkan untuk mencapai suatu kesepakatan bersama antara kedua belah pihak dan apabila perundingan ini telah dilakukan dan belum mencapai kesepakatan yang sama maka kedua belah pihak harus mengikuti proses atau prosedur selanjutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berlaku.
2. Bahwa sesuai dengan pembahasan yang telah dibahas, seorang pekerja diberi perlindungan atau jaminan kehilangan pekerjaan sesuai dengan pasal 28D ayat (1) undang-undang dasar 1945. Jaminan Kehilangan pekerjaan ini juga diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 15 tahun 2021 dimana disitu menyebutkan bahwa Jaminan Kehilangan Pekerjaan merupakan jaminan sosial yang

diberikan kepada Pekerja yang mengalami PHK berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Perlindungan yang diberikan terhadap pekerja ini bertujuan agar tercapainya hak-hak yang akan diterima oleh pekerja. Dan hal ini dapat menjadi acuan bagi para pekerja apabila suatu saat mereka kehilangan pekerjaan mereka. Dan yang menjadi alasan mengapa para pekerja diberi perlindungan yaitu untuk meminimalisir tingkat pengangguran yang terjadi di Indonesia. Apabila suatu perusahaan/pemberi kerja ingin memutuskan hubungan kerja mereka dengan pekerja maka yang menjadi dampak bagi perusahaan tersebut yaitu perusahaan harus memberikan uang pesangon, uang penggantian masa kerja, dan uang penggantian hak kepada pekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dan apabila suatu perusahaan tidak memberikan apa yang menjadi hak dari pekerja/buruh tersebut maka ia akan dikenai sanksi pidana berupa penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan akan dikenai denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) dan hal tersebut merupakan tindak pidana kejahatan.

B. Saran

1. Kepada pemerintah, hendaknya pemerintah dapat meningkatkan lagi pengaturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan ini agar dapat lebih meminimalisir tingkat pengangguran yang terjadi dan dapat membuat setiap perusahaan atau pekerja tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja antara satu dengan yang lain secara sepihak dan pemerintah dapat memberikan penyuluhan lebih lanjut kepada masyarakat agar mereka dapat mengetahui apa saja hal-hal yang akan didapat atau diterima apabila mereka memutuskan hubungan kerja mereka satu dengan yang lainnya.
2. Saran yang dapat penulis berikan kepada pekerja yaitu apabila pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha, hendaknya pekerja tersebut jangan ragu atau takut untuk meminta hak-hak mereka yang akan diterima sebagai pekerja sesuai dengan yang diatur dalam perundang-undangan kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hanifah, Ida. *"Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia"*. (Medan : Pustaka Prima, 2020).
- Kurniawan, Ryan. *"Harmonisasi Hukum Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan Pailit Ditinjau Dari Perspektif Pancasila Sila Ke Lima"*. Jurnal Wawasan Hukum. Vol. 28 No. 01 (Februari, 2013).
- Putra, Zulfikar, Darmawan Wiridin, Farid Wajdi. *"Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja"*. (Malang : Ahli Media Press, 2022).
- Rahayu, Devi, Mishbahul Munir, dan Azizah. *"Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law"*. (Malang : Setara Press, 2021).
- Suhartoyo. *"Perlindungan hukum bagi buruh dalam sistem hukum ketenagaan nasional"*. Administrative Law & Governance Journal. Vol. 2 No. 2 (June, 2019).
- Suwadji, Yuniarti Tri. *"Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Melalui Perundingan Bipartit"*. Jurnal Ketenagakerjaan. Vol. 14 No. 2 (Juli-Desember, 2019).
- Trijono, Rachmat. *"Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja"*. (Jakarta : Papas Sinar Sinanti, 2020).
- Zulkarnaen, H. *"Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)"*. (Bandung : Pustaka Setia, 2021).
- Kitab Undang Undang Hukum Perdata.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pemberian Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Undang Undang Dasar 1945.
- Undang Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.