

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) SECARA SEPIHAK
(Analisis Putusan No. 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby)**

Nasywa Kamila Fandya¹, Arfan Kaimuddin², Yandri Radhi Anadi³

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jalan Mayjen Haryono No. 193 Malang, 65144, (0341) 552249
E-mail: nkamilafandya@gmail.com

ABSTRACT

*This study examines the protection of workers' rights against unilateral termination of employment (PHK) by analyzing Decision Number 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby. The background of this research is the rising unemployment rate in Indonesia due to frequent dismissals by employers. This study aims to assess the legal considerations used by the Panel of Judges in this decision and evaluate whether the ruling adequately protects workers' rights. The research adopts a normative juridical approach, utilizing statutory and case-based approaches. The legal materials include primary and secondary legal sources, analyzed using a descriptive method. The findings indicate that the Panel of Judges considered available evidence and relevant regulations, such as the Job Creation Law, the Law on Industrial Relations Dispute Resolution, and Government Regulations on Termination of Employment. However, this study finds that the decision does not fully meet the legal protection aspect for workers. This is due to the lack of consideration of other relevant aspects, such as Constitutional Court Decision No. 012/PUU-I/2003, which ruled that several provisions in the Manpower Law contradict the 1945 Constitution. As a result, this decision has not yet fully ensured adequate protection for workers facing unilateral termination. **Keywords:** unilateral termination, workers' rights protection, labor law*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas perlindungan hak pekerja terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dengan menganalisis Putusan Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby. Latar belakang penelitian ini adalah meningkatnya angka pengangguran di Indonesia akibat PHK yang sering dilakukan oleh pengusaha. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pertimbangan hukum yang digunakan oleh Majelis Hakim dalam putusan tersebut serta menilai apakah keputusan tersebut telah mencerminkan perlindungan hak pekerja. Metode yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan kasus. Sumber hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer dan sekunder, yang dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Majelis Hakim telah mempertimbangkan alat bukti dan peraturan yang berlaku, seperti UU Cipta Kerja, UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Peraturan Pemerintah terkait PHK. Namun, penelitian ini menemukan bahwa putusan tersebut belum sepenuhnya memenuhi aspek perlindungan hukum

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

³ Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

bagi pekerja. Hal ini disebabkan oleh tidak dipertimbangkannya aspek lain yang relevan, seperti Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003, yang menilai beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945. Oleh karena itu, putusan ini belum optimal dalam memberikan perlindungan bagi pekerja yang mengalami PHK sepihak.

Kata kunci: PHK sepihak, perlindungan hak pekerja, hukum ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Setiap manusia berusaha bertahan hidup dengan bekerja untuk mendapatkan penghasilan. Tentunya mereka berusaha mendapatkan penghasilan dengan jalan yang baik dan halal namun tak jarang pula sebagiannya melakukan hal-hal yang tidak baik demi bertahan hidup. Hal itu terjadi karena adanya ketidakseimbangan sosial dan ekonomi yang terjadi dimasyarakat, salah satu penyebabnya ialah kurangnya lapangan pekerjaan. Dalam hal ini, masyarakat berlomba-lomba untuk selalu memanfaatkan kesempatan yang ada. Menurut data terakhir pada tahun 2023 Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia terdapat 139,85 juta jiwa yang sudah mendapatkan pekerjaan, dan pada data Badan Pusat Statistik sudah meningkat menjadi 142,179 juta jiwa (22,57%) dan diantaranya bekerja sebagai buruh/pegawai/karyawan swasta.

Istilah pengusaha dan pekerja/buruh/karyawan sudah tidak asing dalam dunia industri, menurut Andrew J. Dubrin pengusaha ialah orang yang mendirikan sebuah perusahaan dengan cara yang inovatif dan dapat memberikan keuntungan. Sedangkan pekerja/karyawan/buruh merupakan orang yang bekerja pada orang lain agar mendapatkan upah⁴. Koneksifitas atau hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang menjadi landasan dalam menjalankan hak dan kewajiban masing-masing. Karena Indonesia merupakan negara hukum, tentunya terdapat regulasi yang mengatur hal tersebut. Hubungan kerja sendiri lahir karena adanya perjanjian yang mengikat antara pekerja dengan pengusaha, perjanjian mencakup beberapa syarat esensial yaitu pekerjaan, upah dan kewenangan dari pihak pengusaha memberi intruksi, pimpinan, bimbingan kepada yang dipekerjakan⁵. Sama halnya dengan pendapat Subekti yang mengartikan perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara seorang pekerja/buruh dengan seorang pengusaha/majikan yang ditandai dengan dengan ciri-ciri adanya uah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (*Dientsverhouding*) yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.

⁴ Darwan Prinst, *HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000). h. 35.

⁵ *Ibid*, h. 36.

Tidak dapat dipungkiri dalam suatu pekerjaan selalu ada konflik yang tidak bisa dihindari, baik yang merugikan perusahaan maupun pekerja atau bahkan keduanya. Dan karena hal tersebut tidak sedikit perusahaan sebagai pemegang kuasa terbesar dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya. Pemutusan hubungan kerja juga merupakan hal yang diwaspadai oleh pekerja, karena bekerja dan mendapatkan upah merupakan salah satu kebutuhan primer manusia untuk bertahan hidup. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan perusahaan⁶. Prof. Soepomo berpendapat bahwa PHK dapat dibagi menjadi 4 macam, yaitu:

- 1) PHK oleh Pengusaha
- 2) PHK oleh Pekerja
- 3) PHK oleh Pengadilan
- 4) PHK yang diputus demi hukum.

4 macam PHK tersebut, PHK yang sering terjadi dilapangan ialah PHK yang diputus oleh Pengusaha⁷. Meskipun PHK masih mendapatkan hak pesangon, tetap saja hal tersebut bukan merupakan hal yang dapat diterima oleh pekerja karena masa depannya sudah tidak terjamin lagi dari sebelumnya. Maka dari itu, pengusaha yang hendak melakukan PHK harus melalui prosedur hukum yang berlaku.

Perkara nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby merupakan putusan yang relevan untuk diteliti dalam topik ini, karena pada putusan ini terdapat perselisihan hubungan industrial sampai terjadinya PHK oleh pengusaha terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran bersifat mendesak. Sehingga yang menjadi permasalahan pada penelitian ini ialah: (1) Apa saja yang menjadi pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara No. 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby? ; (2) Apakah putusan No. 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby telah mencerminkan perlindungan hak bagi pekerja?. Fokus penelitian ini ialah membahas bagaimana mewujudkan perlindungan hak pekerja yang melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak. Penelitian ini merupakan penelitian yang berjenis yuridis normatif, karena penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Menggunakan bahan hukum primer berupa peraturan perundang undangan dan bahan hukum sekunder yaitu buku, jurnal atau literatur lainnya yang relevan dengan topik yang diteliti.

⁶ Luluk Tri H, Siti Nurmawati dan Fatria Khairo, *HUBUNGAN INDUSTRIAL* (CV. Intelektual Manifest Media, 2022) h. 267.

⁷ Dina Susiani, *PERKEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA* (CV. PUSTAKA ABADI, 2020), h. 72.

PEMBAHASAN

A. Pertimbangan Hakim dalam Putusan Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Sby.

1. Dasar Pertimbangan Hakim dalam Putusan No. 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby

Berdasarkan Putusan No. 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby, Majelis Hakim telah menelaah fakta dan keterangan para pihak dalam persidangan, sehingga Majelis Hakim memutuskan untuk mengabulkan sebagian permohonan Penggugat. Dalam pertimbangannya, Majelis Hakim menyatakan bahwa Penggugat terbukti secara sah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak yaitu: (a) Meminjam barang milik perusahaan tanpa dokumen resmi dan difakturkan dikemudian hari atas nama outlet; (b) meminjam uang *collection* kepada SPO pada sore hari dan dikembalikan keesokan paginya sebelum SPO menyetorkan ke Bank; (3) melakukan *backcheck* fiktif ke toko. Berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim memutus sebagai berikut:

- a) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- b) Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat
- c) Menghukum Tergugat untuk membayar uang ongkos pulang dan uang pisah kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus sejumlah Rp. 6.601.000,- (Enam Juta Enam Ratus Satu Ribu Rupiah);
- d) Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- e) Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara

2. Analisis Pertimbangan Hakim dalam Putusan No. 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby

Perlu diketahui terlebih dahulu bahwa Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum serta memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus perkara mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan di tingkat pertama dan terakhir⁸. Putusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan upaya hukum kasasi di Mahkamah Agung, sedangkan untuk perkara perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat diajukan upaya hukum kasasi⁹. Dalam Pasal 110 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang

⁸ M.P. Sitompul Manahan, *PERKEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN PERLINDUNGAN HAK-HAK KONSTITUSIONAL PEKERJA/BURUH INDONESIA* (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2021). h. 122.

⁹ *Ibid.*

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dijelaskan bahwa Hukum Acara PHI ini tidak mengenal upaya hukum banding, karena putusan PHI mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK hanya dapat diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sejak putusan tersebut dibacakan atau diberitahukan¹⁰.

Proses persidangan merupakan tahapan yang sangat penting bagi Majelis Hakim, karena melalui proses ini Majelis Hakim dapat mencermati dan mempelajari berbagai aspek yang akan dijadikan dasar pertimbangan sebelum akhirnya memberikan putusan. Dalam proses persidangan pada perkara dengan Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Sby ditemukan beberapa fakta hukum yang juga menjadi dasar pertimbangan Majelis Hakim dalam memutus perkara ini. Sesuai dengan barang bukti dan pernyataan para saksi terbukti bahwa Penggugat secara sah dan meyakinkan bersalah karena telah melakukan beberapa tindakan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan.

Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama PT Indomarco Adi Prima, Penggugat telah melakukan pelanggaran Pasal 62 ayat 2 huruf a yaitu menggunakan uang perusahaan tanpa ijin atasan untuk kepentingan pribadi, dan Pasal 62 ayat 2 huruf x yaitu melakukan pelanggaran SOP atau prosedur yang telah ditentukan dan diberitahukan kepada pekerja sehingga dapat menimbulkan kerugian perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung baik saat itu juga maupun dikemudian hari, serta Pasal 62 ayat 2 poin y yaitu bahwa pekerja melakukan penyimpangan data penjualan barang tanpa faktur dan atau sengaja menginput data penjualan yang tidak benar dan atau sengaja menginput transaksi penjualan yang tidak sesuai keadaan.

Pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan Penggugat diatas adalah pelanggaran/kesalahan yang menjadi dasar Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat dengan alasan mendesak yang mana hal tersebut telah diatur dalam Pasal 62 ayat 3 Perjanjian Kerja Bersama PT Indomarco Adi Prima. Tindakan Penggugat telah mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, maka Majelis Hakim juga mempertimbangkan Perjanjian Kerja Bersama PT Indomarco Adi Prima sebagai kaedah otonom dalam memutus perkara ini, yaitu dengan menyatakan bahwa prosedur PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat telah sesuai dan sah.

¹⁰ *Ibid.*

Penggugat juga mengajukan untuk diberikan haknya sesuai dengan Pasal 164 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yakni sebesar Rp. 204.502.200,- (Dua Ratus Empat Juta Lima Ratus Dua Ribu Dua Ratus Rupiah) yang meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Sedangkan Majelis Hakim memutus perkara ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja tepatnya pada Pasal 52 ayat (2) bahwa Pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja karena alasan pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka pekerja hanya berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

Penggugat juga mengajukan permohonan dalam gugatannya untuk diberikan upah oleh Tergugat sebagaimana mestinya terhitung sejak bulan Maret 2021, dalam hal ini seharusnya Majelis Hakim juga mempertimbangkan terkait uang proses selama masa penyelesaian perselisihan, karena dalam Pasal 81 angka 49 UU Cipta Kerja yang menambahkan Pasal 157A ayat (2) secara tegas mengatur bahwa pengusaha memiliki hak untuk memberlakukan skorsing terhadap pekerja selama proses pemutusan hubungan kerja berlangsung. Namun, dalam pelaksanaannya pengusaha tetap diwajibkan membayar upah kepada pekerja yang diskors tersebut¹¹. Ketentuan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja selama masa perselisihan PHK, dimana status hukum pemutusan hubungan kerja tersebut belum memiliki kekuatan hukum tetap.

Penulis berpendapat terdapat kemungkinan dari pertimbangan Majelis Hakim yang tidak mengabulkan permohonan upah proses tersebut, yaitu karena kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat bisa dikategorikan sebagai tindak pidana Penggelapan dalam jabatan. Berkaitan dengan hal itu Penggugat telah melanggar Pasal 374 KUHP yaitu penggelapan yang dilakukan oleh orang yang penguasaannya terhadap barang

¹¹ Felix Furguson dan Gunardi Lie, "PEMBERIAN UPAH PROSES TERHADAP PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK," *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 2024. h. 332.

disebabkan karena ada hubungan kerja atau karena pencarian atau karena mendapat upah untuk itu, diancam dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun¹².

Disisi lain masalah yang diatur dalam Pasal 52 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021 menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa pemberitahuan. Pasal tersebut menyatakan “*Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 37 ayat (2)*”¹³. Ketentuan tentang PHK sepihak ini mirip dengan aturan sebelumnya dalam pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dibatalkan oleh MK melalui Putusan No. 012/PUU-I/2003. Dalam putusan tersebut, MK menjelaskan bahwa pengusaha melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat yang diatur dalam PK, PP dan PKB tanpa melalui proses hukum yang sah. Artinya, PHK hanya didasarkan pada Keputusan pengusaha dan bukti yang tidak perlu di uji keabsahannya sesuai hukum acara yang berlaku, tanpa melibatkan pengadilan independen dan imparial¹⁴.

Pasal 52 Ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang menjadi dasar pertimbangan Majelis Hakim ini cukup menarik untuk dibahas sedikit lebih dalam. Konflik norma hukum bisa terjadi pada saat dilakukan penerapan hukumnya, hal semacam itu tidak dapat dihindarkan dan merupakan suatu fenomena yang lazim terjadi¹⁵. Sama halnya pada Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 yang merupakan peraturan turunan UU Cipta Kerja yang mengubah, mengganti dan menambah beberapa bagian pasal pada UU ketenagakerjaan yang bertentangan dengan UUD Tahun 1945. UUD 1945 sebagai peraturan tertinggi dalam hierarki perundang-undangan, yang menjadi dasar atau sumber landasan hukum bagi setiap peraturan perundang-undangan dibawahnya, sehingga tidak boleh bertentangan.

Ketentuan dalam Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021, yang merupakan peraturan turunan dari UU Cipta Kerja, memiliki substansi yang sama dengan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang telah dinyatakan inkonstitusional melalui Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 dan telah dihapus oleh UU Cipta Kerja. Ketentuan ini mengatur

¹² Renata Christa Auli, “PASAL 374 KUHP TENTANG PENGHELAPAN DAN PEMBERATAN,” *Hukum Online* (blog), t.t., 374, diakses 16 Januari 2024.

¹³ Ahmad Fahmi dan Arinto Nugroho, “ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK YANG TERKUALIFIKASI PERBUATAN PIDANA TANPA PEMBERITAHUAN,” *Universitas Negeri Surabaya*, 2022.

¹⁴ *Ibid*, h. 14.

¹⁵ *Ibid*, h. 16.

tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat, dimana tindakan tersebut dikategorikan sebagai tindak pidana. Mekanisme PHK dapat dilakukan langsung oleh pengusaha dengan hanya memenuhi syarat yang tercantum dalam Pasal 158 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yakni¹⁶.

“Kesalahan harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan;
2. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Selanjutnya, jika PHK dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang telah dinyatakan inkonstitusional melalui Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 terkait pelanggaran berat yang dikategorikan sebagai tindak pidana, dikaitkan dengan mekanisme PHK dalam Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 yang memiliki substansi serupa, maka dalam PP ini tidak diatur secara jelas mengenai mekanisme PHK tersebut. Hal ini dikarenakan Pasal 52 ayat (3) menyatakan bahwa “Pengusaha dapat melakukan PHK sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2)” padahal, pemberitahuan tersebut merupakan prosedur resmi dan wajar dalam PHK pekerja. Akibatnya, terjadi ketidakpastian hukum mengenai tata cara PHK akibat pelanggaran yang bersifat mendesak dan dikategorikan sebagai tindak pidana¹⁷.

Konsep PHK karena alasan pekerja melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak dalam Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021, yang mekanismenya diatur dalam Pasal 52 ayat (3) tanpa pemberitahuan dengan pengecualian terhadap pasal 37 ayat (2), tidak hanya berpotensi dilakukan tanpa melalui proses hukum yang adil dan melanggar asas praduga tak bersalah, tetapi juga menimbulkan ketidakadilan hukum. Hal ini disebabkan adanya perbedaan perlakuan dalam mekanisme PHK terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran mendesak yang dikategorikan sebagai tindak pidana, dibandingkan dengan PHK terhadap pekerja yang hanya diduga melakukan tindak pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 160 Uuk, yang telah diubah melalui Pasal 160 UUCK serta Pasal 36 huruf

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ *Ibid.*

i, dengan mekanisme yang ditetapkan dalam Pasal 53 dan Pasal 54 PP No. 35 Tahun 2021¹⁸.

Terkait Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 tentang pembatalan pada Pasal 158 dengan ketentuan PHK karena melakukan kesalahan berat yang kemudian direspon oleh Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dengan mengeluarkan Surat Edaran No. SE.13/MEN/SJ-KI-I-2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dijelaskan bahwa terhadap pekerja karena melakukan kesalahan berat sehingga harus dilakukan PHK maka pengusaha harus memperhatikan dua hal, yaitu sebagai berikut¹⁹:

1. Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1)), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
2. Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya, maka berlaku ketentuan pasal 160, Pasal tersebut merupakan pengaturan yang mengatur tentang pekerja yang diduga melakukan tindak pidana.

Berdasarkan hal tersebut Mahkamah Konstitusi tentunya bersandar pada norma-norma keadilan pada UUD 1945 untuk membangun argumennya dalam Putusan Nomor 012/PUU-I/2003. Dalam hal ini Mahkamah Konstitusi menilai bahwa Pasal 158 UUK telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, dengan berpendapat sebagai berikut:

1. Pasal 27 ayat (1)UUD 1945 secara tegas mengatakan “segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya“. UU Ketenagakerjaan bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 ini karena telah bersifat diskriminatif secara hukum, sebagaimana terlihat dalam ketentuan Pasal 158 *jo.* Pasal 170 UU *a quo*;
2. Pasal 158 ayat (1) berisi perbuatan-perbuatan yang karenanya buruh dapat diputuskan hubungan kerjanya karena telah melakukan kesalahan berat. Perbuatan-perbuatan dalam pasal ini masuk dalam kualifikasi tindak pidana;

¹⁸ *Ibid*, h. 17.

¹⁹ Fahmi dan Nugroho, *Op.Cit.* h. 13

3. Pasal 158 ayat (2) mensyaratkan bukti untuk menuduh telah terjadi kesalahan berat yaitu: (a) tertangkap tangan; (b) pengakuan buruh yang bersangkutan; (c) laporan kejadian yang dibuat pihak yang berwenang di perusahaan dan didukung oleh minimal 2 saksi;
4. Pasal 170 menegaskan kembali bahwa PHK yang disebabkan kesalahan berat seperti Pasal 158 ayat (1) tidak perlu mengikuti ketentuan Pasal 151 ayat (1) yaitu “bisa tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”

Ketentuan pasal-pasal diatas jelas telah melanggar prinsip pembuktian terutama asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin oleh UUD 1945. Seharusnya bersalah tidaknya seseorang diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah pula ditentukan sesuai dengan UU No. 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana. Karenanya pembuktian di luar mekanisme dan aturan tersebut harus dipandang sebagai tidak dapat membuktikan kesalahan apa pun. Dan terlihat bahwa undang-undang ini selain melegalisasi pembuktian tindak pidana di luar pengadilan dan aturan pembuktian berdasarkan undang-undang juga melanggar asas praduga tak bersalah, arena begitu pengusaha dapat memenuhi pembuktian sesat berdasarkan UU *a quo* maka pekerja langsung dapat di PHK tanpa ada kesempatan untuk mengajukan pembelaan diri, karena HK dapat dilakukan tanpa melalui penetapan seperi pada alasan PHK karena alasan lainnya.

Menurut fakta-fakta yang ada dalam persidangan dan pertimbangan Majelis Hakim, penulis berpendapat bahwa putusan nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby belum mempertimbangkan aspek yuridis dan non yuridis secara keseluruhan. Seharusnya pandangan Majelis Hakim bisa lebih meluas terutama mempertimbangkan poin-poin pada Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 dalam memutus perkara ini. Karena pekerja merupakan pihak yang sangat dirugikan dan berada dalam posisi lemah, seharusnya negara tidak hanya berperan sebagai juri dalam menegakkan peraturan yang telah dibuat, tetapi juga lebih proaktif dalam melindungi dan membela kaum yang rentan. Jika kita benar-benar konsisten dengan konstitusi sebagai instrument perlindungan negara, maka hal ini harus diwujudkan pula dalam konteks pemutusan hubungan kerja.

B. Perlindungan Hak Pekerja yang Terdapat dalam Putusan Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Sby.

1. Pengertian Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa pengertian “hak” masih menjadi perdebatan hingga kini, baik oleh kalangan filsuf hukum maupun politik. Namun, terdapat inti utama dari konsep “hak”, yaitu adanya suatu tuntutan atau “claim”. Oleh karena itu, Ketika membahas tentang hak, selalu tersirat dengan adanya tuntutan yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi masyarakat .

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah upaya memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia yang dirugikan oleh pihak lain, serta menjamin masyarakat agar dapat menikmati hak-hak yang telah diatur oleh hukum. Negara memiliki peran penting dalam melindungi warganya. Tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan hukum mencakup upaya menjamin keadilan, keamanan dan keselamatan. Selain itu, perlindungan hukum yang dilakukan oleh negara juga memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas nasional .

Hukum ketenagakerjaan muncul dari gagasan untuk memberikan perlindungan kepada para pihak, terutama pekerja yang dianggap sebagai pihak yang lebih lemah, serta untuk mewujudkan keadilan sosial dalam hubungan kerja antara pihak-pihak yang memiliki kesamaan maupun perbedaan yang cukup signifikan . Persamaannya ialah kenyataannya mereka sama-sama ciptaan Tuhan yang memiliki martabat kemanusiaan. Namun, perbedaannya terlihat dalam kedudukan atau status sosial-ekonomi, dimana pekerja memperoleh penghasilan dengan bekerja untuk perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan adalah dengan memberikan perlindungan kepada pekerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, melalui instrumen hukum yang ada .

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja bertujuan untuk menghapus praktik perbudakan dan memastikan bahwa tenaga kerja diperlakukan lebih manusiawi, sehingga kesejahteraan mereka meningkat dan mereka dapat menjalani kehidupan yang layak sebagai manusia. Proses perlindungan ini memerlukan perencanaan dan pelaksanaan yang menyeluruh, terpadu dan berkelanjutan. Selain itu, perlindungan hukum ini juga bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja, memastikan kesetaraan kesempatan, serta perlakuan yang bebas dari diskriminasi dalam bentuk apapun. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya, sambil tetap mempertimbangkan perkembangan dunia usaha dan kepentingan pengusaha .

2. Asas-Asas Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja

Berdasarkan fakta yang ada membuktikan bahwa semua ketentuan dan kesepakatan kembali mengacu pada perjanjian yang telah disepakati seperti Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan ataupun Perjanjian Kerja Bersama. Pelaksanaan hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja juga tidak dapat menghindari kemungkinan munculnya berbagai masalah, termasuk pelanggaran terhadap isi perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Masalah tersebut dapat memicu perselisihan hubungan kerja, yang jika tidak diselesaikan dengan baik bisa berpotensi menyebabkan berakhirnya hubungan kerja .

Esensi dari perjanjian didasarkan pada asas *Pacta Sunt Servanda* yang memiliki istilah lengkap *pacta convent quae neque contra leges neque dolo maloinita sunt omnimodo observanda sunt* yang berarti suatu kontrak yang tidak dibuat secara ilegal dan tidak berasal dari penipuan harus sepenuhnya diikuti . Maksud dari asas ini ialah bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian. Menurut subekti, *pacta sunt servanda* bertujuan untuk melindungi para pihak dengan memastikan bahwa mereka tidak perlu merasa khawatir tentang hak-hak mereka, karena perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan berlaku layaknya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya . Sehingga jika terjadi permasalahan dalam hubungan kerja, yang akan menjadi acuan untuk penyelesaian ialah perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati oleh setiap pihak yang terkait.

Asas keterbukaan, yaitu asas yang membuka diri terhadap hak pekerja, pengusaha dan pemerintah untuk memperoleh informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif dengan tetap memperhatikan perlindungan hak asasi pribadi maupun golongan .

Asas keseimbangan, dalam membuat suatu perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama haruslah mempertimbangkan asas keseimbangan demi mewujudkan hubungan kerja yang baik dan sehat. Keseimbangan adalah salah satu asas dalam hukum kontrak yang terus mengalami perkembangan. Asas ini muncul karena adanya latar belakang dalam kontrak yang sering kali menunjukkan ketidakseimbangan, baik dalam posisi para pihak maupun dalam kekuatan tawar-menawar, yang pada akhirnya menghasilkan kewajiban yang tidak adil atau berat sebelah . Menurut Satjipto Rahardjo, pendekatan perjanjian yang didasarkan pada asas keseimbangan digunakan

untuk mendukung prinsip keadilan, dimana bertujuan untuk menciptakan kepastian hukum bagi para pihak .

Asas non diskriminasi, diskriminasi dalam hal ini adalah pengupahan. Pengupahan yang sama dan adil bagi pekerja sesuai dengan jabatan dan beban pekerjaan.

Asas keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Ketiga asas ini saling melengkapi dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang adil, bermanfaat dan memiliki kepastian hukum. Keadilan ialah salah satu tujuan utama dari hukum yang memiliki nilai substansial, karena keadilan erat kaitannya dengan konsep keseimbangan. Sebuah peraturan tidak hanya bertujuan untuk menciptakan kemanfaatan dan kepastian hukum, tetapi juga harus mengutamakan keadilan guna memenuhi nilai-nilai filosofis yang hidup dalam masyarakat

Asas manfaat, dalam pengertian dapat memberikan manfaat bagi pekerja, pemerintah serta masyarakat . Asas kepastian hukum, guna mendukung bekerjanya sistem hukum yang baik. Sehingga tujuan hukum mutlak untuk dicapai agar dapat melindungi kepentingan umum yang mencakup juga kepentingan pribadi dengan fungsi sebagai motor utama penegak keadilan, menegakkan kepercayaan pekerja kepada pengusaha dan pemerintah .

3. Ruang Lingkup Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja

Ruang lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja menurut Undang Undang Tenaga Kerja mencakup :

- 1) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha
- 2) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
- 3) Perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak, dan penyandang cacat
- 4) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Lalu bagaimana dengan pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap perusahaan, apakah ia tetap mendapatkan haknya?

Menurut Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, baik pengusaha maupun pekerja yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama secara sengaja ataupun tidak sengaja/lalai bisa dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Hal ini berkaitan dengan Perbuatan Melawan Hukum (*onrechtmatige daad*) sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata). Setiap tindakan yang melanggar

hukum dan menyebabkan kerugian bagi orang lain mewajibkan pelaku yang bertanggung jawab atas timbulnya kerugian tersebut untuk memberikan ganti rugi .

Kembali lagi pada permasalahan dan putusan yang sedang diteliti, dimana pekerja melakukan pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja bersama, poin-poin penyelesaian perselisihan ini juga akan mengacu pada kaedah otonomnya yang telah disepakati oleh para pihak pada awal terjalinnya hubungan kerja yaitu Perjanjian Kerja Bersama PT Indomarco Adi Prima.

4. Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja dalam Putusan 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Surabaya telah menyelesaikan perkara perselisihan hubungan industrial melalui putusan nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby. Terlihat dalam putusannya, bahwa Majelis Hakim mempertimbangkan putusannya berdasarkan fakta yang dihadirkan dalam persidangan. Dalam hal ini, Tergugat/Pekerja terbukti melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Bersama, yaitu:

- a) Meminjam barang milik perusahaan tanpa menggunakan dokumen resmi dan difakturkan dikemudian hari atas nama outlet;
- b) Meminjam uang collection kepada SPO di sore hari dan dikembalikan esok paginya sebelum disetorkan ke Bank;
- c) Melakukan backcheck fiktif ke toko.

Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama PT Indomarco Adi Prima, pelanggaran-pelanggaran diatas dikategorikan sebagai alasan mendesak bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Sesuai hukum yang berlaku, sebelum perselisihan hubungan industrial ini diajukan ke persidangan para pihak telah melalui runtutan perundingan sebagai upaya pencegahan PHK, namun masih belum menemukan titik terang sehingga agar mendapatkan kepastian hukum perselisihan ini diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial.

Melihat peristiwa hukum tersebut, Majelis Hakim memutuskan untuk mengabulkan sebagian dari gugatan Penggugat/Pekerja, yaitu dengan memberikan haknya atas uang pisah dan uang ongkos pulang. Dalam hal ini, Majelis Hakim mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyebutkan “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh

karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh berhak atas: (a) uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan (b) uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama”.

Ketentuan ini juga telah diadopsi ke dalam Perjanjian Kerja Bersama PT Indomarco Adi Prima pada pasal 62 ayat 3, bahwa “Pengusaha mempunyai hak untuk menjatuhkan sanksi pemutusan hubungan kerja dengan alasan mendesak kepada pekerja yang melakukan kesalahan sebagaimana telah disebutkan pada ayat (2) diatas, bagi pekerja tersebut tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tetapi berhak atas uang pisah sesuai dengan ketentuan perusahaan yang berlaku”.

Berkaitan dengan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam PP, PK dan PKB yang dikategorikan sebagai tindak pidana, harus tetap diperlakukan berdasarkan asas praduga tak bersalah. Oleh karena itu, proses hukum yang adil harus dijalankan sesuai dengan UU No. 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana serta diperjelas dengan putusan pengadilan yang inkraacht, karena proses tersebut yang menentukan apakah pekerja tersebut benar-benar bersalah atau tidak. Jika PHK dilakukan langsung oleh pengusaha tanpa melalui mekanisme pembuktian dalam hukum acara pidana, atau tanpa proses hukum yang adil, maka hal ini sama saja dengan melegitimasi pemberian sanksi pidana di luar pengadilan yang jelas bertentangan dengan asas praduga tak bersalah .

Penulis berpendapat bahwa putusan Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby belum sepenuhnya mencerminkan perlindungan terhadap hak pekerja yang di PHK secara sepihak, dimana pandangan Majelis Hakim dalam putusan ini masih terbatas karena terdapat beberapa aspek yuridis dan non yuridis yang relevan namun belum dipertimbangkan dalam penyelesaian perkara ini. Salah satu aspek tersebut adalah Putusan Mahkamah Konstitusi yang membatalkan Pasal 158 UUK, yang memiliki substansi serupa dengan Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021. Selain itu, prinsip praduga tak bersalah seharusnya diterapkan dalam perlakuan terhadap pekerja, karena pelanggaran yang bersifat mendesak perlu diproses melalui mekanisme hukum yang adil dan sesuai dengan ketentuan Undang Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, dan dapat memberi kesempatan bagi pekerja dalam mengajukan pembelaan diri melalui proses pembuktian sehingga bisa diketahui dengan jelas apakah

pekerja tersebut benar benar melakukan pelanggaran atau tidak. Serta tidak mencampuradukkan wewenang peradilan pidana ke peradilan perdata, karena sudah seharusnya segala tuduhan tindak pidana diselesaikan melalui peradilan pidana.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby, dapat disimpulkan bahwa:

1. Menurut perkara Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby, pertimbangan hukum Majelis Hakim terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial merujuk kepada beberapa dasar hukum yakni, UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, serta Perjanjian Kerja Bersama PT Indomarco Adi Prima. Dengan fakta dan keterangan para pihak dalam persidangan, Majelis Hakim memutus perkara ini dengan “Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian”.
2. Dasar pertimbangan Majelis Hakim yang merujuk pada aturan-aturan tersebut menegaskan bahwa dalam perselisihan hubungan industrial harus tetap mengacu pada tujuan hukum yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian. Putusan Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2021/PN. Sby, memberikan pandangan baru terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu pemutusan hubungan kerja yang terjadi akibat kesalahan atau pelanggaran yang bersifat mendesak yang dilakukan oleh pekerja, khususnya terkait perlindungan hukum terhadap hak pekerja. Penulis menilai bahwa putusan ini belum memenuhi aspek perlindungan hukum, karena terdapat aspek lain yang relevan namun belum dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh Majelis Hakim, seperti Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 tentang Pengujian Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana dalam putusan tersebut banyak pertimbangan atau uji yang dilakukan para ahli dan Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi terkait substansi UU *a quo* yang dinilai bertentangan dengan UUD 1945 sehingga belum bisa mewujudkan perlindungan bagi para pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anita, Niru, dan Tiberius Zaluchu. “PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA.” *Uniersitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, t.t.

Anzward, Bruce, dan Ratna Hidayanti. “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP JENIS DAN SIFAT PEKERJAAN DALAM MEWUJUDKAN Keadilan.” *Fakultas Hukum Universitas Balikpapan*, 2020.

Atmoko, Dwi. “EFEKTIVITAS PERAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PERUSAHAAN GO PUBLIC DITINJAU DARI UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.” *Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya* Vol. 6 (2020).

Christa Auli, Renata. “PASAL 374 KUHP TENTANG PENGHELAPAN DAN PEMBERATAN.” *Hukum Online* (blog), t.t. Diakses 16 Januari 2024.

Fahmi, Ahmad, dan Arinto Nugroho. “ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK YANG TERKUALIFIKASI PERBUATAN PIDANA TANPA PEMBERITAHUAN.” *Universitas Negeri Surabaya*, 2022.

Furguson, Felix, dan Gunardi Lie. “PEMBERIAN UPAH PROSES TERHADAP PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK.” *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 2024.

Hakim, Dani Arman. “URGENSI PENERAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY SEBAGAI UPAYA MENJAMIN HAK-HAK TENAGA KERJA.” *Fakultas Hukum Universitas Lampung*, 2016.

Haryono. “PENERAPAN ASAS PACTA SUNT SERVANDA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. ENERGI BUMI SAKTI SEMARANG.” *Universitas Islam Sultan Agung*, 2022.

Husni, Lalu. *PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006.

Ihsan, Nurul. “TINJAUAN MENGENAI BENTUK BENTUK PERUSAHAAN DALAM KONSEP EKONOMI KONVENSIONAL DAN FIQH ISLAM.” *Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka*, 2013.

Julyano, Mario, dan Aditya Sulistyan. “PEMAHAMAN TERHADAP ASAS KEPASTIAN HUKUM MELALUI KONSTRUKSI PENALARAN POSITIVISME HUKUM.” *Jurnal Crepido*, 2019.

Kaimuddin, Arfan. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ANAK DALAM PERATURAN PERUNDANG UNDANGAN DI INDONESIA.” *Yurispruden Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, 2019.

La Dahiri, Malik. “PELAKSANAAN TUGAS DAN FUNGSI PEMERINTAH KECEMATAN TERNATE UTARA DALAM SISTEM PELAYANAN KEPADA MASYARAKAT MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 9 TAHUN 2015 TENTANG PEMERINTAH DAERAH.” *Universitas Muhammadiyah Maluku Utara*, 2020.

Luluk Tri H., Siti Nurmayanti, dan Fatria Khairo, *HUBUNGAN INDUSTRIAL*. CV. Intelektual Manifes Media, 2022.

M. Hadjon, Philipus. *PERLINDUNGAN HUKUM BAGI RAKYAT INDONESIA*. Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987.

Mahmud M., Peter. *PENELITIAN HUKUM (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005.

Manahan, M.P. Sitompul. *PERKEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN PERLINDUNGAN HAK-HAK KONSTITUSIONAL PEKERJA/BURUH INDONESIA*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2021.

Mardatillah, Aida. “MENGENAL JUDEX FACTIE DAN JUDEX JURIST DALAM PRAKTIK PENGADILAN.” *Hukum Online* (blog), 2022.

Munawaroh, Nafiatul. “BISAKAH MENUNTUT KARYAWAN YANG DINILAI MERUGIKAN PERUSAHAAN?” *Hukum Online* (blog), 2024.

Noviana, Eva, Toto Tohir Suriaatmadja, dan Rini Irianti Sundary. “Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak.” *Jurnal Wawasan Yuridika* 6, no. 1 (31 Maret 2022): 84. <https://doi.org/10.25072/jwy.v6i1.533>.

Nurhaini, Elisabeth. *METODE PENELITIAN HUKUM*. Bandung: PT Refika Aditama, 2018.

Nursobah, Asep. “PERMOHONAN KASASI YANG DIKABULKAN HANYA 11,92%.” *Mahkamah Agung*, 2023.

Prayoga, Daffa, Jadmiko Husodo, dan Andina Maharani. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK WARGA NEGARA DENGAN BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2019 TENTANG PENGELOLAAN SUMBER DAYA NASIONAL.” *Universitas Sebelas Maret*, 2023.

Prinst, Darwan. *HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.

Radhi Anadi, Yandri. “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENGEMUDI TRANSPORTASI AKIBAT PEMBATALAN SEPIHAK OLEH KONSUMEN.” *Jatiswara*, 2021.

Situmorang, Basani. “LAPORAN PENGKAJIAN HUKUM TENTANG MENGHIMPUN DAN MENGETAHUI PENDAPAT AHLI MENGENAI PENGERTIAN SUMBER-SUMBER HUKUM MENGENAI KETENAGAKERJAAN.” Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan HAM, 2010.

Susiani, Dina. *PERKEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA*. CV. PUSTAKA ABADI, 2020.

Titihalawa, Bryllian, Barzah Latupono, dan Dezonda Pattipawae. “PERJANJIAN KERJA ANTARA PELAKU USAHA DENGAN TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.” *Pattimura Law Study Review*, 2023.