

## PERLINDUNGAN HUKUM DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI HAK KONSTITUSIONAL PEKERJA BURUH DAN DI KAITKAN DENGAN ASAS KEPASTIAN HUKUM

Adrian Junika Putra<sup>1</sup>, Hasnah Aziz<sup>2</sup>, Edi Mulyadi<sup>3</sup>

Program Pascasarjana, Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email : <sup>1</sup> junika.putra@unis.ac.id

Email : <sup>2</sup> hasnah.aziz@unis.ac.id

Email : <sup>3</sup> emulyadi@unis.ac.id

### Abstrak

Masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) seringkali menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja, khususnya terkait pemenuhan hak normatif dan prosedur hukum. Hal ini bertentangan dengan jaminan hak konstitusional atas pekerjaan dan kepastian hukum yang adil bagi setiap warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaturan perlindungan hak konstitusional buruh dalam peraturan perundang-undangan; (2) mengetahui konsep perlindungan oleh Mahkamah Konstitusi terhadap hak konstitusional buruh; dan (3) menganalisis hak konstitusional buruh dalam PHK ditinjau dari asas kepastian hukum. Penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif dan empiris dengan metode deskriptif-analitis. Data diperoleh melalui studi pustaka dan wawancara, kemudian dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, pelaksanaan mekanisme PHK di lapangan belum efektif. Prosedur dan pemenuhan hak pekerja seringkali diabaikan akibat lemahnya posisi tawar mereka. Putusan Mahkamah Konstitusi menegaskan pentingnya hak konstitusional pekerja dan telah membatalkan ketentuan yang dinilai tidak adil. Oleh karena itu, perlindungan hukum dalam PHK adalah persoalan konstitusional yang memerlukan penguatan regulasi dan penegakan hukum efektif untuk menjamin keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja.

**Kata Kunci :** Pemutusan Hubungan Kerja, Hak Konstitusional, Perlindungan Hukum, Kepastian Hukum, Mahkamah Konstitusi.

### Abstrak

*The issue of termination of employment (PHK) often creates injustice for workers, particularly regarding the fulfillment of normative rights and legal procedures. This contradicts the constitutional guarantee of the right to work and fair legal certainty for every citizen as mandated by Article 27 paragraph (2) and Article 28D paragraph (2) of the 1945 Constitution. This research aims to: (1) examine the regulation of constitutional rights protection for workers in legislation; (2) understand the concept of protection by the Constitutional Court regarding workers' constitutional rights; and (3) analyze workers' constitutional rights in employment termination from the perspective of the principle of legal certainty. The research employs normative and empirical juridical*

*approaches with a descriptive-analytical method. Data were obtained through literature study and interviews, then analyzed qualitatively. The results show that although regulated in the Manpower Act and the Job Creation Law, the implementation of employment termination mechanisms in practice remains ineffective. Procedures and fulfillment of workers' rights are often neglected due to their weak bargaining position. Constitutional Court decisions have emphasized the importance of workers' constitutional rights and have annulled provisions deemed unfair. Therefore, legal protection in employment termination is a constitutional issue that requires regulatory strengthening and effective law enforcement to ensure justice and legal certainty for workers.*

**Keywords:** Termination of Employment, Constitutional Rights, Legal Protection, Legal Certainty, Constitutional Court.

## **A. Pendahuluan**

Dalam suatu negara hukum yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, jaminan atas perlindungan hak setiap warga negara merupakan suatu keharusan yang tidak dapat ditawar. Indonesia, sebagai negara yang mengedepankan prinsip kesejahteraan sosial dan keadilan, telah menegaskan dalam konstitusi bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini secara eksplisit tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menjadi landasan normatif sekaligus cita-cita konstitusional bagi perlindungan hak pekerja. Selain itu, Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 memperkuat hak tersebut dengan menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Jaminan konstitusional ini tidak hanya sekadar retorika normatif, melainkan merupakan mandat nyata bagi negara untuk menciptakan sistem hukum ketenagakerjaan yang adil, manusiawi, dan berkeadilan sosial.

Meskipun demikian, realitas di lapangan sering kali menunjukkan jurang yang lebar antara jaminan konstitusional dengan praktik hubungan industrial yang terjadi. Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu persoalan kronis yang terus mengemuka dan mengancam hak-hak dasar pekerja. Dalam banyak kasus, PHK tidak dilakukan dengan mengindahkan prosedur hukum yang berlaku, melainkan dilaksanakan secara sepihak oleh pengusaha dengan dalih efisiensi, restrukturisasi, atau alasan-alasan lain yang sering kali tidak transparan dan sulit dipertanggungjawabkan secara hukum. Praktik semacam ini tidak hanya merugikan pekerja secara ekonomi, tetapi juga menciderai rasa keadilan dan kepastian hukum yang seharusnya menjadi fondasi hubungan kerja yang sehat. Banyak pekerja yang tiba-tiba kehilangan sumber penghidupan tanpa proses yang adil, tanpa pemberitahuan yang memadai, dan tanpa kompensasi yang layak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Regulasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebenarnya telah mengatur secara rinci mekanisme dan prosedur PHK yang harus diikuti. Undang-undang ini menetapkan bahwa PHK hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan-alasan tertentu yang sah, dan harus melalui tahapan seperti perundingan bipartit, mediasi, atau konsiliasi sebelum akhirnya dapat dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, dalam praktiknya, ketentuan ini sering kali diabaikan. Data empiris menunjukkan bahwa sebagian besar kasus PHK di Indonesia tidak melalui prosedur yang diatur undang-undang, dan banyak pekerja yang tidak

mendapatkan hak-hak normatifnya seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Kondisi ini mengindikasikan adanya kelemahan struktural dalam sistem penegakan hukum ketenagakerjaan, serta ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha.

Tidak hanya itu, perubahan regulasi dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja turut memengaruhi dinamika perlindungan hukum bagi pekerja dalam kasus PHK. Undang-undang ini, yang dimaksudkan untuk menyederhanakan regulasi dan menarik investasi, justru menuai kontroversi karena dinilai cenderung mengurangi perlindungan pekerja. Beberapa pasal dalam undang-undang ini dianggap memberikan keleluasaan yang lebih besar kepada pengusaha dalam melakukan PHK, sementara di sisi lain, mekanisme penegakan hukum dan sanksi bagi pelanggar belum optimal. Meskipun dalam perjalanannya Mahkamah Konstitusi telah melakukan beberapa koreksi melalui putusan-putusan uji materiil, implementasi di lapangan masih menghadapi banyak tantangan. Ketidakpastian hukum dan multitafsir terhadap ketentuan baru ini sering kali dimanfaatkan oleh oknum pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak tanpa konsekuensi hukum yang jelas.

Lemahnya pengawasan dari instansi pemerintah, dalam hal ini dinas ketenagakerjaan, juga menjadi faktor penting yang memperparah kondisi ini. Fungsi pengawasan yang seharusnya menjadi garda terdepan dalam memastikan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan sering kali tidak berjalan efektif karena keterbatasan sumber daya manusia, anggaran, dan kapasitas teknis. Akibatnya, pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pengusaha seperti PHK tanpa prosedur yang sah atau tidak membayar hak-hak pekerja sering kali tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti secara tegas. Di sisi lain, banyak pekerja yang tidak memiliki akses yang memadai terhadap informasi hukum, pendampingan hukum, atau bahkan keberanian untuk melaporkan pelanggaran yang dialaminya karena takut terhadap dampak sosial dan ekonomi yang mungkin timbul.

Perspektif konstitusional terhadap persoalan ini semakin menguat dengan peran Mahkamah Konstitusi sebagai penafsir akhir konstitusi. Melalui beberapa putusan penting, Mahkamah Konstitusi telah menegaskan bahwa hak atas pekerjaan adalah bagian dari hak asasi manusia yang dilindungi konstitusi, dan oleh karena itu, setiap kebijakan atau praktik yang mengancam hak tersebut harus tunduk pada prinsip keadilan substantif dan *due process of law*. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, misalnya, menegaskan bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang dan harus melalui proses hukum yang adil. Putusan-putusan semacam ini menjadi penting tidak hanya sebagai koreksi terhadap undang-undang yang dinilai tidak adil, tetapi juga sebagai panduan bagi lembaga peradilan dan eksekutif dalam menjalankan tugasnya. Namun, efektivitas putusan-putusan tersebut sangat bergantung pada komitmen dan kapasitas institusi pelaksana di tingkat daerah, yang sayangnya masih sering kali lemah.

Penelitian ini berangkat dari keprihatinan terhadap kondisi di atas, dengan fokus pada analisis perlindungan hukum bagi pekerja dalam kasus PHK, khususnya jika dilihat dari perspektif hak konstitusional dan asas kepastian hukum. Pertanyaan mendasar yang ingin dijawab adalah sejauh mana regulasi yang ada mampu melindungi hak konstitusional pekerja pasca-PHK, bagaimana konsep perlindungan yang dibangun oleh Mahkamah

Konstitusi, serta bagaimana realitas implementasi asas kepastian hukum dalam praktik PHK di Indonesia. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada analisis normatif terhadap peraturan perundang-undangan, tetapi juga menggali perspektif empiris dari para pelaku langsung—baik dari sisi pekerja, pengusaha, maupun aparat penegak hukum—untuk mendapatkan gambaran yang utuh dan komprehensif.

Lokasi penelitian dipilih di DKI Jakarta dan Kalimantan Barat (Pontianak) dengan pertimbangan bahwa kedua wilayah ini mewakili konteks hubungan industrial yang berbeda namun sama-sama signifikan dalam konteks ketenagakerjaan nasional. DKI Jakarta sebagai pusat ekonomi memiliki kompleksitas hubungan industrial yang tinggi dengan kasus PHK yang relatif masif, sementara Pontianak mewakili dinamika ketenagakerjaan di wilayah luar Jawa dengan karakteristik dan tantangannya sendiri. Dengan membandingkan kedua lokasi ini, penelitian ini berupaya mengidentifikasi pola-pola umum dan spesifik dalam praktik PHK dan perlindungan hukumnya.

Secara metodologis, penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang dikombinasikan dengan pendekatan empiris. Pendekatan normatif dilakukan melalui studi mendalam terhadap peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dan literatur hukum, sementara pendekatan empiris dilakukan melalui wawancara mendalam dengan informan kunci seperti hakim, pejabat dinas ketenagakerjaan, praktisi hubungan industrial, dan pekerja yang mengalami PHK. Dengan pendekatan campuran ini, diharapkan penelitian dapat memberikan analisis yang tidak hanya teoritis tetapi juga relevan dengan kondisi aktual di lapangan.

Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam upaya memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja yang rentan terhadap PHK sewenang-wenang. Rekomendasi yang dihasilkan diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah, legislator, lembaga peradilan, dan para pemangku kepentingan lainnya dalam menciptakan sistem hukum ketenagakerjaan yang lebih adil, manusiawi, dan menjamin kepastian hukum bagi semua pihak, sebagaimana yang dicita-citakan oleh konstitusi dan dasar negara kita, Pancasila.

## **B. Metode**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang diperkaya dengan pendekatan empiris untuk mendapatkan analisis yang komprehensif. Pendekatan utama yang diterapkan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis konsistensi dan substansi regulasi terkait PHK, seperti UUD 1945, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, serta putusan-putusan Mahkamah Konstitusi. Sementara itu, pendekatan konseptual dipakai untuk mengkaji konsep inti seperti perlindungan hukum, hak konstitusional pekerja, dan asas kepastian hukum berdasarkan teori-teori hukum yang relevan.

Untuk melengkapi analisis normatif, penelitian ini juga melakukan studi lapangan dengan teknik wawancara semi-terstruktur terhadap informan kunci, yaitu Hakim Ad Hoc PHI Pontianak, pejabat Disnakertransgi DKI Jakarta, praktisi Industrial Relation, dan

pekerja yang mengalami PHK. Pemilihan narasumber dilakukan secara purposif untuk mendapatkan perspektif yang beragam dan mendalam mengenai implementasi hukum di lapangan. Data dari wawancara kemudian dianalisis secara kualitatif tematik untuk mengidentifikasi pola dan tantangan dalam perlindungan hukum PHK.

Lokasi penelitian difokuskan pada Dinas Ketenagakerjaan DKI Jakarta dan Pengadilan Hubungan Industrial Pontianak, yang mewakili wilayah dengan dinamika ketenagakerjaan yang padat dan beragam. Analisis data dilakukan secara integratif dengan menggabungkan temuan dari studi kepustakaan (bahan hukum primer, sekunder, tersier) dan hasil wawancara, sehingga menghasilkan pembahasan yang utuh mengenai kesenjangan antara norma hukum dan praktik, serta rekomendasi untuk perbaikan sistem perlindungan hukum pekerja.

### **C. Hasil dan Pembahasan**

#### **1. Pengaturan Perlindungan Hak Konstitusional Buruh Pasca-PHK dalam Peraturan Perundang-undangan**

Regulasi perlindungan hak konstitusional buruh pasca-PHK telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pasal 153 UU Cipta Kerja secara tegas melarang PHK dengan alasan diskriminatif seperti kehamilan, agama, atau sakit berkepanjangan, dan mewajibkan pengusaha mempekerjakan kembali pekerja jika PHK terbukti tidak sah. Namun, hasil wawancara dengan praktisi hukum dan pekerja mengungkapkan bahwa implementasi aturan ini masih lemah. Banyak pengusaha melakukan PHK sepihak tanpa melalui prosedur bipartit atau mediasi, serta tidak memberikan hak normatif seperti uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak secara utuh. Lemahnya pengawasan dari dinas ketenagakerjaan dan rendahnya literasi hukum pekerja turut memperparah kondisi ini, sehingga menimbulkan kesenjangan antara jaminan normatif dan realitas di lapangan.

#### **2. Konsep Perlindungan Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap Hak Konstitusional Buruh**

Mahkamah Konstitusi (MK) memainkan peran krusial dalam mengawal hak konstitusional buruh melalui kewenangan pengujian undang-undang. Putusan-putusan MK, seperti Nomor 012/PUU-I/2003, menegaskan prinsip *due process of law* dan keadilan substantif dalam PHK, serta membatalkan ketentuan yang dinilai merugikan pekerja. MK juga menekankan bahwa hak atas pekerjaan adalah bagian dari hak asasi manusia yang dilindungi konstitusi. Namun, menurut perspektif hakim dan praktisi, efektivitas putusan MK masih terbatas pada tataran normatif. Implementasinya di tingkat peradilan hubungan industrial sering terkendala oleh interpretasi yang beragam, ketidakkonsistenan penegakan hukum, serta pengaruh faktor ekonomi-politik. Meski demikian, putusan MK tetap menjadi acuan penting bagi hakim dalam memutus perkara PHK, sekaligus menjadi koreksi terhadap kebijakan ketenagakerjaan yang tidak berkeadilan.

#### **3. Hak Konstitusional Buruh dalam PHK Ditinjau dari Asas Kepastian Hukum**

Asas kepastian hukum mensyaratkan bahwa setiap PHK harus dilakukan melalui prosedur yang jelas, transparan, dan adil. Namun, temuan penelitian menunjukkan bahwa

asas ini sering diabaikan dalam praktik. Banyak PHK dilakukan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, seperti penggunaan dalih efisiensi tanpa bukti audit keuangan yang transparan. Data dari Dinas Ketenagakerjaan DKI Jakarta menunjukkan tingginya angka PHK sepihak—sekitar 17.085 kasus pada 2024—yang umumnya tidak disertai pemenuhan hak pekerja. Ketidakpastian hukum ini diperparah oleh keterbatasan mediator, lemahnya koordinasi antara dinas ketenagakerjaan dan pengadilan, serta rendahnya akses pekerja terhadap bantuan hukum. Untuk menegakkan asas kepastian hukum, diperlukan penguatan sistem pengawasan, reformasi regulasi yang lebih rigid, dan peningkatan peran aktif lembaga peradilan dalam memberikan keadilan substantif bagi pekerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja dalam PHK belum sepenuhnya menjamin hak konstitusional dan kepastian hukum. Diperlukan sinergi antara pemerintah, lembaga peradilan, dan masyarakat sipil untuk memperkuat regulasi, meningkatkan pengawasan, serta membangun kesadaran hukum yang lebih baik di kalangan pekerja dan pengusaha.

#### **D. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, dapat disimpulkan bahwa temuan-temuan yang diperoleh memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang dikaji serta mendukung tujuan penelitian yang telah ditetapkan sejak awal yaitu :

1. Pengaturan mengenai perlindungan hak konstitusional buruh setelah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah diatur secara normatif dalam berbagai peraturan perundang-undangan di Indonesia, terutama dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam UU ini, terutama Pasal 153, ditegaskan bahwa PHK tidak boleh dilakukan atas dasar diskriminatif, dan setiap pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui mekanisme yang sah dan prosedural. Perlindungan hukum diberikan baik pada masa sebelum, selama, maupun setelah hubungan kerja berlangsung, yang menunjukkan bahwa hak-hak pekerja tidak hanya bersifat kontraktual tetapi juga dijamin secara konstitusional. Namun, dalam implementasinya, pengabaian terhadap norma hukum ini masih sering terjadi karena lemahnya pengawasan dan ketimpangan relasi kuasa antara pengusaha dan pekerja.
2. Perlindungan Mahkamah Konstitusi terhadap hak konstitusional buruh menegaskan perannya sebagai penjaga konstitusi dalam memastikan hak dasar buruh, khususnya terkait PHK, tetap terlindungi. Melalui kewenangan menguji undang-undang terhadap UUD 1945, Mahkamah telah membatalkan norma ketenagakerjaan yang dinilai tidak adil atau bertentangan dengan asas kepastian hukum. Putusan-putusan tersebut tidak hanya bersifat korektif, tetapi juga menjadi panduan bagi pembentuk kebijakan dalam merumuskan regulasi yang lebih berpihak pada buruh. Hal ini menunjukkan komitmen Mahkamah untuk menegakkan keadilan, kemanusiaan, dan prinsip negara hukum bagi pekerja.
3. PHK tanpa prosedur hukum yang sah melanggar asas kepastian hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Ketidakjelasan norma, lemahnya penegakan, dan multitafsir alasan PHK menciptakan ketidakpastian bagi buruh.

Kepastian hukum tidak hanya soal aturan tertulis, tetapi juga implementasi yang adil dan konsisten. Negara bertanggung jawab melalui pengawasan ketenagakerjaan, mediasi, konsiliasi, dan pengadilan hubungan industrial untuk menjamin PHK tidak melanggar hak pekerja. Ketidakpastian hukum setelah PHK berdampak pada kondisi ekonomi dan sosial buruh, serta berpotensi memicu ketidakstabilan dalam dunia kerja jika tidak segera diatasi.

## Referensi

### Buku:

- Asyhadie, Zaeni. (2008). *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Diantha, I Made Pasel. (2017). *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dominikus, Rato. (2011). *Filsafat Hukum (Mencari, Menemukan, dan Memahami Hukum)*. Surabaya: LaksBang Justitia.
- Husni, Lalu. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- John Rawls. (2006). *Teori Keadilan: Dasar-Dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mamudji, Soerjono Soekanto., & Sri. (2003). *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Manullang, Mangaraja. (2005). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2010). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Muhammad, Abdulkadir. (2004). *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Moleong, Lexy J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.
- Nurbani, H. Salim HS., & Septiana, Erlies. (2013). *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pujileksono, Sugeng. (2016). *Perundang-Undangan Sosial dan Pekerjaan Sosial: Perspektif Pemenuhan Keadilan & Kesejahteraan Sosial Masyarakat*. Malang: Setara Press.
- Putra, Lili Rasjidi., & I.B Wysa. (1993). *Hukum Sebagai Suatu Sistem*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Raharjo, Satjipto. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Rajagukguk, Erman. (1999). *Peranan Hukum Dalam Pembangunan Pada Era Globalisasi: Implikasi Bagi Pendidikan Hukum di Indonesia*. Jakarta: UI Press.
- Salam, Burhanuddin. (1996). *Filsafat Pancasila*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saragih, Hotman. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Hak Pekerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutedi, Adrian. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Soekanto, Soerjono. (1986). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Soekanto, Soerjono. (2008). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Soemardi. (2010). *Teori Umum Hukum dan Negara: Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik*. Bandung: Bee Media Indonesia.



- Soepomo, Iman. (1983). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Tampubolon, Manotar. (2014). *Pemutusan Hubungan Kerja dan Perlindungan Hak-Hak Normatif Pekerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Uwiyono, Aloysius. (2006). *Problematika Hukum Perburuhan di Indonesia dan Solusinya dalam Masalah-masalah Hukum Ekonomi Kontemporer*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia Lembaga Studi Hukum dan Ekonomi.

#### **Jurnal:**

- Achmad, Zakki Aldhiyati. (2019). Melacak Keadilan dalam Regulasi Poligami: Kajian Filsafat Keadilan Aristoteles, Thomas Aquinas, dan John Rawls. *Undang: Jurnal Hukum*, 2 (2).
- Agus Sunoto dan Wahyu Widodo. (2016). Nilai-Nilai Hak Asasi Manusia dan Keadilan di Dalam Hukum. *Jurnal PPKn FPIPS IKIP PGRI Semarang*, 1 (1).
- Dwismiviar, Inge. (2011). Keadilan dalam Perspektif Filsafat Ilmu Hukum. *Dinamika Jurnal Hukum*, 11 (3).
- Faiz, Pan Mohamad. (2009). Teori Keadilan John Rawls. *Jurnal Konstitusi*, 6 (1).
- Hadiyan, E. (2015). Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Muamalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *JBIMA (Jurnal Bisnis dan Manajemen)*, 3 (1), 24-33.
- Sidharta, Bernard Arief. (2002). Disiplin Hukum: Tentang Hubungan Antara Ilmu Hukum, Teori Hukum, dan Filsafat Hukum (State of The Arts). *Pro Justitia*, 20 (3), 39.
- Yusuf Yasmendi, Fadhilillah Muhammad Rizqi., & Pratama, Rommy. (2022). Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Terhadap Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia. *Supremasi Hukum*, 18 (01), 1-10.
- Yusuf, Yasmendi Dan Myranika, Annie. (2021). Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hubungan Industrial Di Kota Tangerang. *Supremasi Hukum*, 17 (02), 54-65.

#### **Perundang-Undangan:**

- Undang-Undang Dasar 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)
- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011

#### **Skripsi dan Tesis:**



- Collin, Linda Hantrais dalam Hay. Welfare Policy. New York: Oxford University Press, 2007.
- Huberman, Mills dan. Analisis dan Kualitatif (Terjemahan). Jakarta: Universitas Indonesia Press, 2005.
- Kurniawan, Anton. "UU Cipta Kerja Jamin Kepastian Pesangon 25 Kali Gaji Bagi Pekerja Terdampak PHK." Sindo News, 2020