

## PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DALAM MEMPEROLEH PESANGON BAGI YANG TERKENA PHK BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Khamal Kholliha<sup>1</sup>, Pandri Zulfikar<sup>2</sup>, Edi Mulyadi<sup>3</sup>

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email :<sup>1</sup> khamalkholliha@gmail.com

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

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

### Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu krusial dalam hubungan industrial yang berdampak langsung terhadap keberlangsungan hidup dan ekonomi pekerja, karena jika dilakukan tanpa mekanisme yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan berpotensi melanggar hak-hak pekerja, khususnya pemberian pesangon sebagai bentuk jaminan kesejahteraan pasca kerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja membawa perubahan signifikan dalam pengaturan hak-hak pekerja, termasuk pengurangan besaran pesangon dibandingkan ketentuan sebelumnya. Hal ini menimbulkan perdebatan mengenai sejauh mana perlindungan hukum terhadap pekerja masih dapat terjamin. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkena PHK dalam memperoleh pesangon berdasarkan ketentuan UU Cipta Kerja, serta mengevaluasi implementasinya pada kasus PHK di PT. Kusuma Sampurna Mulia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan data diperoleh melalui studi kepustakaan dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja memberikan kerangka hukum mengenai hak pesangon, dalam praktiknya masih ditemukan ketidaksesuaian pelaksanaan oleh perusahaan, termasuk dalam hal besaran pesangon dan mekanisme pemberiannya. Studi kasus ini mengungkap adanya pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dan berdampak pada hak pekerja. Oleh karena itu, penguatan pengawasan dan penegakan hukum oleh instansi terkait sangat diperlukan agar perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK dapat terlaksana secara efektif dan adil.

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pesangon, Hak Pekerja, UU Cipta Kerja, Perlindungan Hukum.

### Abstract

*Termination of Employment (PHK) is a crucial issue in industrial relations that directly impacts the livelihood and economic well-being of workers. If carried out without a mechanism in accordance with statutory provisions, it has the potential to violate workers' rights, particularly the provision of severance pay as a form of post-employment welfare guarantee. Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation brings significant changes in the regulation of workers' rights, including a reduction in the amount of severance pay compared to previous provisions. This has given rise to debate regarding the extent to which legal protection for workers can still be guaranteed. This study aims to analyze the form of legal protection for laid-off workers in obtaining severance pay based on the provisions of the Job Creation Law, and evaluate its implementation in the case of layoffs at PT.*

*Kusuma Sampurna Mulia. The research method used is normative legal research with data obtained through literature studies and interviews. The results of the study indicate that although the Job Creation Law provides a legal framework regarding severance pay rights, in practice there are still discrepancies in the implementation by companies, including in terms of the amount of severance pay and the mechanism for providing it. This case study reveals violations of applicable statutory provisions, which have an impact on workers' rights. Therefore, strengthened oversight and law enforcement by relevant agencies is essential to ensure effective and fair legal protection for laid-off workers.*

**Keywords:** *Termination of Employment (PHK), Severance Pay, Worker Rights, Job Creation Law, Legal Protection.*

## **A. Pendahuluan**

Sebagai penganut "Negara kesejahteraan" (welfare state) Negara Indonesia tidak memiliki alasan untuk tidak memasuki segala lini kehidupan warga negaranya. Apalagi yang berkaitan dengan konsep kesejahteraan. Konsep kesejahteraan erat hubungannya dengan perlindungan hukum. Adapun bentuk campur tangan Pemerintah dalam hal ketenagakerjaan atau perburuhan dibuktikan dan dipertegas dengan lahirnya kebijakan-kebijakanlegislasi maupun politik perburuhan, terutama di bidang perundang-undangan berikut peraturan pelaksanaannya. Tercatat Undang-Undang omor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan peraturan dibawahnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), UndangUndang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan hingga peraturan pelaksana lainnya. Pekerjaan merupakan hal terpenting yang sangat melekat dalam kehidupan manusia karena dengan bekerja seseorang akan mendapatkan upah berupa gaji, jenjang karir, hal tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan untuk mencapai hidup yang lebih baik. Tidak dapat dipungkiri pada zaman modern ini, pekerjaan bukan dibutuhkan karena semata-mata seseorang hanya ingin mencukupi kebutuhannya saja, melainkan untuk dapat meningkatkan status sosial dari orang tersebut akan berdampak besa pula pada kehidupan dan gaya hidup yang dijalannya.

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja adalah hubungan yang terjadi 2 diantara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Berdasarkan uraian Pasal tersebut hubungan kerja memiliki makna sebuah hubungan antar manusia yang berhubungan dengan pekerjaan, dan bekerja. Hubungan kerja bisa berbentuk seseorang yang memberikan pekerjaan (pengusaha/perusahaan) dengan seorang tenaga kerja/buruh yang bekerja di tempat yang mereka sediakan. Hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha/perusahaan dimulai sejak disetujuinya perjanjian kerja yang mengikat kedua belah pihak.

Hubungan kerja ini juga dilindungi oleh Undang-Undang yang berlaku di Indonesia, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan beberapa

Pasal yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Menurut B. Renita pekerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani atau religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja. Terdapat beberapa istilah yang memiliki pengertian setara dengan pekerja atau buruh, yaitu:

1. Kuli adalah orang yang bekerja pada orang lain sebagai pesuruh dan cenderung lebih besar porsi pekerjaan yang harus diselesaikan jika dibandingkan upah yang diterimanya dari majikan.
2. Pembantu adalah orang bekerja pada orang lain dengan segala kelemahannya dan kesederhanaannya dan cenderung sebagai pembantu rumah tangga. Walaupun pada dasarnya sebutan pembantu itu dapat mencakup pengertian yang luas, mulai dari pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang bernilai sederhana di mata masyarakat sampai dengan 3 pekerjaan yang cukup bergengsi misalnya Pembantu Rektor, Pembantu Dekan dan sebagainya.
3. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
4. Karyawan adalah orang bekerja pada perusahaan perkebunan dan sudah dihitung sebagai tenaga tetap.
5. Kerani adalah orang bekerja dengan pekerjaan yang halus dan ringan namun menuntut keseriusan. Misalnya tenaga kerani pada kantor perusahaan perkebunan.
6. Pegawai adalah orang bekerja di kantor-kantor, baik di instansi pemerintah maupun pada badan-badan usaha swasta.
7. Pramu bakti adalah orang yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang kasar dan berat, contohnya orang yang bekerja sebagai tukang sapu kantor.

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tenaga kerja wajib menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (hal ini merupakan hak tenaga kerja). Dalam hal ini tenaga kerja wajib menerima uang pesangon dari pengusaha/perusahaan tempat mereka bekerja, hal ini merupakan bentuk hubungan kerja dan kewajiban pengusaha/perusahaan dalam melakukan upaya tanggung jawab terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Menurut Manulang, tujuan hukum ketenagakerjaan ialah:

1. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Jika membahas mengenai pekerja maka erat kaitannya dengan pemberi kerja atau pengusaha. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 4 tentang ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Pada prinsipnya pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri ataupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh. Pekerja/buruh bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Terkait pekerja dan pemberi kerja atau pengusaha, maka kaitannya adalah perjanjian kerja. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (14) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan menurut Pasal 1313 KUHPerdata yang dimaksud dengan perjanjian atau disebut persetujuan adalah "suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Menurut R. Subekti, "Perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah". Dari uraian di atas dapat ditarik suatu kesimpulan tentang pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada majikan selama waktu tertentu dengan menerima upah.

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan menurut PP No. 36 Tahun 2021 Pasal 1 (1), upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Permasalahan mengenai pemberian pesangon terhadap tenaga kerja merupakan hal krusial, hal ini dikarenakan uang pesangon sangat dibutuhkan bagi keberlangsungan kehidupan tenaga kerja dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Maka dari itu Pemerintah melalui Undang-undang mengatur mengenai pemberian pesangon bagi tenaga kerja agar

dalam pelaksanaannya tidak menyalahi aturan dan hak kewajiban sesuai perjanjian kerja. Sebagai contoh dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (25) menjelaskan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Peristiwa pemutusan hubungan kerja seringkali menimbulkan permasalahan yang tidak mudah terselesaikan, baik mengenai pengakhiran hubungan itu sendiri maupun akibat hukum dari pengakhiran hubungan kerja.

Hubungan antara pekerja dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendak ke hubungan pada pihak lainnya, sehingga pemenuhan kebutuhan ataupun kepentingan salah satu pihak dirugikan. PHK kepada pekerja/buruh oleh perusahaan sering kali menimbulkan adanya kesenjangan sosial oleh karena tidak cakupannya suatu perusahaan untuk memenuhi kriteria-kriteria PHK yang dijatuhkan kepada karyawannya. Perusahaan cenderung melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tentu saja akan merugikan para pekerja. Aturan hukum mengenai pesangon masih berfokus pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hingga pada tahun 2020 Pemerintah menimbulkan berita kontroversi dengan memberlakukan kebijakan baru berupa rancangan dan penetapan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai produk hukum baru yang bernama Omnibus Law. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja cukup membuat kontroversi dikarenakan aturan yang ditetapkan ternyata merugikan beberapa lapisan masyarakat, hal ini diperburuk dengan kurangnya sosialisasi mengenai sistem Omnibus Law yang masih asing di dengar masyarakat awam.

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ternyata merevisi beberapa Pasal yang sebelumnya terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal-Pasal mengenai pemberian uang pesangon bagi tenaga kerja. Ada pula Pasal yang sebelumnya dimuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai bab pesangon yang ternyata dihapuskan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hal-hal seperti itulah yang membuat kontroversi di tengah masyarakat, khususnya golongan tenaga kerja dan buruh. Tenaga kerja dan buruh menilai dirugikan atas diberlakukannya aturan Pasal baru dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, khususnya dengan permasalahan uang pesangon yang aturannya berubah dalam Undang-Undang terbaru tersebut. Tenaga kerja dan buruh menganggap aturan tersebut bisa menghambat mereka dalam meraih hak yang seharusnya diperoleh sebagai tenaga kerja. Sementara keterangan dari Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal, menyatakan bahwa sejumlah kesalahan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang disebut pemerintah sebagai disinformasi. Disinformasi masalah pesangon, buruh menuntut ketentuan pesangon agar dikembalikan ke Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasalnya, jika

memakai Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ketentuan pesangon tak pernah jadi masalah meskipun penerapannya di lapangan berbeda dari yang ditulis dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yakni 32 bulan gaji. Pengaturan pesangon dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menurutnya justru memberatkan pemerintah karena kewajiban negara menanggung 6 (enam) bulan pesangon dalam memberikan pesangon sebesar maksimal 25 (dua lima) bulan, dengan rincian 19 bulan upah dibayar pemberi kerja/pengusaha, 6 (enam) bulan dibayar oleh penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (JSK) oleh pemerintah.

Menurut Muh Sjaiful, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memiliki sejumlah permasalahan normatif, diantaranya belum terciptanya kepastian perlindungan hukum bagi jaminan hak-hak tenaga kerja, dalam hal ini seperti penetapan upah yang layak dan jumlah besaran pesangon bagi tenaga kerja yang layak. Konsep filosofis dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih kental dengan nuansa ekonomi liberalistik yang menjadi basis fundamental lahirnya Undang-undang ini, maka dari itu hadirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menuai penolakan dari sebagian besar masyarakat. Ketentuan mengenai pesangon tenaga kerja yang berubah dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memang menjadi sebuah perubahan yang tidak bisa dibendung.

Perubahan Undang-undang adalah hal yang bisa terjadi dikarenakan menurut Sudikno Mertokusumo suatu Undang-undang selalu berjalan di belakang sebuah peristiwa (*het recht hinkt achter de feiten aan*). Menurut Maria Farida negara hukum melakukan pembentukan Undang-undang dengan cara menciptakan modifikasi atau melalui perubahan kehidupan masyarakat.<sup>8</sup> Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, merupakan bentuk kristalisasi regulasi yang menggabungkan beberapa aturan dengan substansi pengaturan yang berbeda dan terbentuk satu payung hukum artinya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengakomodir beberapa Undang-undang menjadi satu paket antara lain, Undang-undang Perpajakan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Kehutanan, Undang-undang Lingkungan, Undang-undang Zonasi Perairan Indonesia serta Undang-undang Pemberdayaan Usaha Menengah Kecil, dan beberapa peraturan Undang-undang lainnya yang tak dapat dirinci dalam tulisan ini.

Pemerintah punya persepsi sendiri untuk memberlakukan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan alasan untuk perbaikan ekonomi nasional Indonesia yang semakin terpuruk. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan pada 2019 menyebutkan hanya 27% pengusaha yang memenuhi pembayaran kompensasi sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sisanya, 73% tidak melakukan pembayaran kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Alasan perusahaan beragam dari mulai mengaku pailit sehingga tak sanggup membayar pesangon sampai pekerja mengundurkan diri. Laporan World Bank yang mengutip data Survei Angkatan Kerja Nasional BPS 2018 menyatakan 66% pekerja sama sekali tidak mendapat pesangon sesuai aturan, 27% pekerja menerima pesangon kurang dari yang

seharusnya diterima, dan 7% pekerja yang menerima pesangon sesuai dengan ketentuan. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi angin segar bagi para pekerja karena mampu menjadi solusi dari persoalan pesangon bagi pekerja yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sehingga memberikan kepastian pembayaran pesangon bagi pekerja di sektor apapun yang terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Meskipun jumlah pengkalian<sup>9</sup> pesangonnya lebih kecil, dari 32 kali gaji menjadi 25 kali gaji, tapi ini lebih pasti untuk melindungi hak pekerja.

## **B. Metode**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif yang juga dikenal sebagai penelitian hukum doctrinal (Diantha, 2017). Adapun, pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan koseptual. Pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang dilakukan terhadap produk hukum dalam penelitian ini dilakukan pendekatan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang membahas mengenai pesangon bagi tenaga kerja. Pendekatan koseptual adalah pendekatan yang diawali dari pandangan dan doktrin hukum guna menemukan ide yang melahirkan pengertian, konsep, asas hukum yang relevan sebagai sandaran untuk membangun argumentasi hukum dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi. Selanjutnya, peneliian ini juga bersifat preskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau merumuskan permasalahan sesuai dengan keadaan atau fakta yang ada. Selain itu, bertujuan juga untuk memperoleh saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap pemberian pesangon yang berkeadilan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Sumber data yang digunakan untuk mengkaji penelitian yuridis normative ini yaitu data sekunder yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan untuk memperoleh landasan teori berupa tulisan-tulisan maupun pendapat para ahli maupun pihak-pihak lain yang berwenang serta informasi lain dalam bentuk ketentuan formal maupun melalui naskah resmi yang ada. Adapun, data sekunder dalam penelitian ini yakni peraturan perundang-undangan terkait dengan pemberian pesangon bagi tenaga kerja di Indonesia serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Selain itu, didukung juga dengan menggunakan data, keterangan maupun pengetahuan yang berasal dari buku maupun artikel yang relevan terkait dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data atau bahan hukum yang dibutuhkan dalam penelitian data sekunder, terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Dalam penelitian ini, setelah data yang dikumpulkan dari sumber hukum diklasifikasikan dan kemudian dianalisis secara kualitatif, yang berarti menguraikan data dalam bentuk kalimat yang teratur, sistematis, logis, dan efektif sehingga lebih mudah untuk dipahami hasil analisis. Selanjutnya, kesimpulan dari sumber hukum dengan menggunakan logika berpikir yang berarti penalaran yang berlaku secara khusus untuk orang-orang tertentu. Penelitian ini menggunakan teknik analisis bahan-bahan hukum.

Penafsiran sistematis yang dilakukan dengan cara mengamati dan mengkaji dengan hubungan antar pasal yang satu dengan pasal yang lainnya, baik yang terdapat dalam undang-undang maupun yang terkandung dalam peraturan lain. Selanjutnya, dalam menyusun penelitian ini hukum ini menggunakan analisis guna mengolah data yang didapatkan berupa analisis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai pemberian pesangon tenaga kerja. Adapun, metode berpikirnya adalah metode deduktif yang kemudian dihubungkan dengan teori dari studi kepustakaan, yang selanjutnya dibuat Kesimpulan guna menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

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

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan titik kritis dalam hubungan industrial yang berdampak langsung pada kelangsungan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Oleh karena itu, sistem hukum nasional wajib menjamin perlindungan hukum terhadap buruh, baik sebelum, selama, maupun setelah terjadinya PHK. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan Undang-undang yang bertujuan untuk menyederhanakan, mempercepat dan meningkatkan efisiensi regulasi, termasuk di bidang ketenagakerjaan. Salah satu aspek utama dalam ketenagakerjaan yang mengalami perubahan signifikan adalah pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sebelum adanya Undang-undang Cipta Kerja, pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang cenderung berpihak kepada pekerja namun dinilai kurang fleksibel oleh pelaku usaha. Dengan berlakunya Undang-undang Cipta Kerja, pemerintah berusaha menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif sambil tetap memberikan perlindungan bagi pekerja. Undang-undang Cipta Kerja berupaya menyeimbangkan antara perlindungan hak pekerja dengan fleksibilitas dunia usaha, terutama dalam menghadapi tantangan ekonomi global dan perkembangan teknologi. Undang-undang Cipta Kerja mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja harus dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan melalui prosedur yang benar. Undang- undang Cipta Kerja mengubah dan menambahkan beberapa ketentuan penting dalam Undang-undang Ketenagakerjaan terkait Pemutusan Hubungan Kerja. Ketentuan tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Undang-undang Cipta Kerja tetap mempertahankan prinsip bahwa PHK merupakan upaya terakhir (*ultimum remedium*) dan harus dilakukan secara hati- hati serta dengan alasan yang sah. Pengusaha tidak dapat melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui prosedur yang ditetapkan. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) sebagai norma dasar menegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan dalam Pasal 28D ayat (2) bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketentuan ini secara langsung meletakkan kewajiban konstitusional bagi negara untuk hadir melindungi hak pekerja/buruh dari ancaman pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Implementasi lebih lanjut dari pengaturan hak-hak pekerja yang terkena PHK menurut

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (yang kemudian diubah dengan Perppu No. 2 Tahun 2022 dan ditetapkan menjadi UU No. 6 Tahun 2023). Pasal 156 UU Cipta Kerja menyebutkan bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Pasal 154A menjelaskan alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang sah secara hukum dan berdampak pada jenis hak yang diterima pekerja. Dalam praktik yang terjadi di PT Kusuma Sampurna Mulia terkait pemutusan hubungan kerja, berdasarkan data wawancara dengan Ibu Tirama Pasaribu, prosedur ini sering diabaikan oleh pengusaha, yang langsung melakukan PHK sepihak dengan alasan efisiensi tanpa dokumentasi yang memadai dan tanpa upaya penyelesaian damai terlebih dahulu.

Padahal, pengabaian prosedur ini merupakan bentuk pelanggaran terhadap asas *due process of law* dalam hukum ketenagakerjaan. Di PT. Kusuma Sampurna Mulia, pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sering kali hanya memperoleh sebagian dari hak-haknya atau tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya sosialisasi peraturan, lemahnya pengawasan dari pihak pemerintah, serta dominasi posisi tawar perusahaan dalam hubungan kerja. Selain itu, penerapan skema Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang diperkenalkan melalui Undang-undang Cipta Kerja juga belum berjalan optimal di lapangan. Secara keseluruhan, meskipun Undang-undang Cipta Kerja secara formil mengatur hak-hak pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), implementasinya di PT. Kusuma Sampurna Mulia belum mencerminkan perlindungan hukum yang ideal. Perlunya peningkatan pengawasan, penegakan hukum ketenagakerjaan, serta edukasi kepada pekerja dan pengusaha menjadi kunci agar pengaturan ini benar-benar memberikan keadilan dan perlindungan yang seimbang bagi kedua belah pihak.

## 2. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terkait Pemberian Pesangon Berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan prinsip fundamental dalam hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan rasa aman dan keadilan kepada tenaga kerja dalam menjalankan hubungan kerja.

Perlindungan ini mencakup aspek preventif dan represif, yaitu mencegah terjadinya pelanggaran serta memberikan penyelesaian dan pemulihan apabila hak pekerja dilanggar, termasuk dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan pemberian pesangon. Dasar hukum perlindungan pesangon dalam Undang-undang Cipta Kerja. Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berisi: "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima". Adapun secara lebih lanjut dalam Pasal 156 ayat (2) memuat mengenai perhitungan pesangon yaitu: "Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut: masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah; masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah; masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah; masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah; masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima)

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

Adapun secara lebih lanjut dalam Pasal 156 ayat (3) menjelaskan mengenai besaran uang penghargaan masa kerja, adalah sebagai berikut:

“Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:

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

Pada Pasal 156 ayat (4) memuat mengenai besaran uang penggantian hak yang seharusnya diterima: “Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi : cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur; biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; 66 penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat; hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perlindungan hukum bagi pekerja terkait pesangon mencakup pekerja memiliki hak untuk mendapatkan pesangon sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jika pesangon tidak diberikan, pekerja dapat mengajukan gugatan ke pengadilan. Pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban pemberian pesangon dapat dikenakan sanksi administratif atau hukum, termasuk denda atau kewajiban untuk membayar pesangon yang tertunda.

Perlindungan hukum juga mencakup mekanisme penyelesaian perselisihan PHK. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menetapkan prosedur penyelesaian yang wajib dilalui, mulai dari bipartit, mediasi atau konsiliasi, hingga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Undang-undang Cipta Kerja juga mengatur mekanisme penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha. Pekerja dapat mengajukan keberatan atau mediasi melalui Lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial jika terjadi perselisihan terkait pesangon.

Undang-undang Cipta Kerja memberikan kerangka hukum yang jelas mengenai pemberian pesangon kepada pekerja. Perlindungan hukum bagi pekerja dalam hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa hak-hak mereka dihormati dan dilindungi. Pekerja perlu menyadari hak-hak mereka, sementara pengusaha harus mematuhi

ketentuan yang ada untuk menghindari sengketa hukum. Di samping itu, perlindungan pasca-PHK juga mencakup hak atas kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun dalam praktik, tidak semua pekerja memahami prosedur hukum tersebut atau memiliki sumber daya untuk memperjuangkan haknya, sehingga banyak kasus penyimpangan yang tidak tertangani secara adil. Dalam banyak kasus yang ditangani Disnaker Kota Tangerang, kompensasi tersebut tidak diberikan secara penuh oleh perusahaan, dan pekerja tidak memiliki kapasitas hukum untuk menuntut keadilan karena lemahnya posisi tawar mereka serta minimnya pemahaman terhadap prosedur hukum. Di lingkungan kerja PT. Kusuma Sampurna Mulia, pekerja yang mengalami PHK cenderung menerima pesangon dalam jumlah yang tidak sesuai dengan harapan atau standar keadilan, baik dari sisi proporsionalitas masa kerja maupun kebutuhan hidup pasca-PHK.

Perlindungan hukum yang semestinya menjamin hak tersebut seringkali lemah akibat kurangnya pengawasan dari instansi ketenagakerjaan, ketidakseimbangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja, serta lemahnya akses pekerja terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pemberian pesangon yang berkeadilan di PT. Kusuma Sampurna Mulia berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja belum sepenuhnya efektif dan masih memerlukan penguatan mekanisme pelaksanaan, baik melalui penegakan hukum yang tegas, pengawasan ketenagakerjaan yang aktif, maupun peningkatan edukasi hukum kepada pekerja agar mereka dapat memperjuangkan haknya secara sah dan bermartabat.

Perbandingan Hukum Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan dengan Undang-undang Cipta Kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selama bertahun-tahun menjadi dasar hukum utama dalam hubungan industrial di Indonesia. Namun, dalam perkembangannya, Undang-undang ini dianggap kurang fleksibel dalam mendukung iklim investasi dan penciptaan lapangan kerja. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai bentuk reformasi regulasi, salah satunya dengan melakukan revisi terhadap 68 ketentuan ketenagakerjaan.

Perbandingan Hukum UU Cipta Kerja dengan Ketenagakerjaan dalam menuju keadilan bagi pekerja, secara umum Undang-undang Cipta Kerja memberikan ruang fleksibilitas besar bagi pengusaha namun mengurangi beberapa aspek perlindungan pekerja. Langkah maju keadilan harus memperhatikan keseimbangan antara kepastian hukum bagi pengusaha dan perlindungan hak dasar pekerja. Dampak positif keadilan dalam Undang-undang Cipta Kerja ada penyesuaian hak sesuai dengan alasan PHK, misalnya pengusaha pailit hanya wajib membayar 0.5x pesangon, ada kompensasi untuk pekerja kontrak (PKWT) yang sebelumnya tidak ada memperluas perlindungan pekerja non tetap, pengusaha tetap wajib memberikan hak normatif (cuti, THR, dll) kepada semua pekerja. Dampak negatif keadilan dalam Undang-undang Cipta Kerja pesangon berkurang dibandingkan UU Ketenagakerjaan, hal ini bisa dirasa tidak adil oleh pekerja yang kehilangan pekerjaan secara mendadak, kekuatan negoisasi pekerja lemah di sektor informal dan tanpa serikat pekerja, fleksibilitas tinggi bagi pengusaha berisiko

disalahgunakan hal ini perlindungan pekerja tergantung pada seberapa kuat pengawasan dan keberadaan serikat pekerja.

Undang-undang Cipta Kerja membawa semangat deregulasi dan efisiensi administrasi, namun secara normatif banyak ketentuan yang dinilai melemahkan perlindungan pekerja, terutama dalam hal pesangon dan proses pemutusan hubungan kerja. Perubahan ini dinilai lebih propasar dan pro-investor, namun belum sepenuhnya menjawab kebutuhan keadilan bagi pekerja, khususnya pekerja sektor informal, kontrak, dan outsourcing.

Perbandingan antara Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 dan Undang-undang Cipta Kerja 2020 menunjukkan bahwa arah regulasi bergeser dari perlindungan ke stabilitas ekonomi dan investasi. Diperlukan penguatan pengawasan pemerintah, keberdayaan serikat pekerja, dan edukasi hukum kepada pekerja agar hak-hak pekerja tetap terlindungi dalam tatanan hukum yang baru ini. Terkait kesejahteraan pekerja, Undang-undang Ketenagakerjaan menekankan pada kesejahteraan pekerja melalui berbagai tunjangan dan fasilitas, dan Undang-undang Cipta Kerja meskipun tetap mengatur kesejahteraan, beberapa ketentuan dianggap lebih menguntungkan bagi pengusaha yang dapat mempengaruhi kesejahteraan pekerja.

Dengan demikian, dalam konteks menuju keadilan, Undang-undang Ketenagakerjaan lebih memberikan jaminan keadilan bagi pekerja dibandingkan Undang-undang Cipta Kerja, terutama dalam hal perlindungan terhadap PHK dan pemenuhan hak-hak normatif. Namun, Undang-undang Cipta Kerja tetap memiliki potensi untuk menciptakan keadilan yang seimbang jika didukung oleh implementasi perlindungan sosial yang kuat, pengawasan ketat, dan penegakan hukum yang adil serta berpihak pada prinsip kemanusiaan dan keadilan sosial.

#### **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 hak-hak pekerja yang terkena PHK dalam praktik di PT. Kusuma Sampurna Mulia, pekerja yang mengalami PHK sering kali hanya memperoleh sebagian dari hak-haknya atau tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kurangnya sosialisasi peraturan, lemahnya pengawasan dari pihak pemerintah, serta dominasi posisi tawar perusahaan dalam hubungan kerja. Selain itu, penerapan skema Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang diperkenalkan melalui Undang-undang Cipta Kerja juga belum berjalan optimal di lapangan. Pekerja banyak yang belum terdaftar atau tidak memahami prosedur untuk mengakses manfaat JKP, sehingga perlindungan yang semestinya diberikan menjadi tidak efektif. Secara keseluruhan, meskipun Undang-undang Cipta Kerja secara formil mengatur hak-hak pekerja yang terkena PHK, implementasinya di PT. Kusuma Sampurna Mulia belum mencerminkan perlindungan hukum yang ideal. Perlunya peningkatan pengawasan, penegakan hukum ketenagakerjaan, serta edukasi kepada pekerja dan

pengusaha menjadi kunci agar pengaturan ini benar-benar memberikan keadilan dan perlindungan yang seimbang bagi kedua belah pihak.

2. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja terhadap pemberian pesangon yang berkeadilan berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja di PT. Kusuma Sampurna Mulia pada dasarnya telah diatur secara normatif dalam regulasi tersebut. Undang-undang Cipta Kerja mengubah beberapa ketentuan utama dalam Undang-undang Ketenagakerjaan sebelumnya, khususnya dalam hal besaran pesangon, yang mengalami penyederhanaan dan pengurangan. Dalam skema baru, pesangon diberikan dalam bentuk gabungan antara tanggung jawab perusahaan dan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dari pemerintah. Namun, di lapangan, implementasi JKP belum berjalan optimal, dan masih banyak pekerja yang tidak mendapatkan akses terhadap manfaat tersebut karena keterbatasan informasi, administrasi, atau kepesertaan. Di lingkungan kerja PT. Kusuma Sampurna Mulia, pekerja yang mengalami PHK cenderung menerima pesangon dalam jumlah yang tidak sesuai dengan harapan atau standar keadilan, baik dari sisi proporsionalitas masa kerja maupun kebutuhan hidup pasca-PHK. Perlindungan hukum yang semestinya menjamin hak tersebut seringkali lemah akibat kurangnya pengawasan dari instansi ketenagakerjaan, ketidakseimbangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja, serta lemahnya akses pekerja terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pemberian pesangon yang berkeadilan di PT. Kusuma Sampurna Mulia berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja belum sepenuhnya efektif dan masih memerlukan penguatan mekanisme pelaksanaan, baik melalui penegakan hukum yang tegas, pengawasan ketenagakerjaan yang aktif, maupun peningkatan edukasi hukum kepada pekerja agar mereka dapat memperjuangkan haknya secara sah dan bermartabat.
3. Perbandingan hukum antara Undang-undang Ketenagakerjaan sebelumnya lebih menitikberatkan pada perlindungan hak-hak pekerja sebagai bentuk realisasi keadilan sosial, sedangkan Undang-undang Cipta Kerja cenderung berorientasi pada fleksibilitas pasar kerja dan kepastian usaha, yang berdampak pada penyesuaian (bahkan pengurangan) beberapa hak pekerja demi mendukung iklim investasi. Salah satu perbedaan mencolok terletak pada penghitungan pesangon, di mana Undang-undang Ketenagakerjaan memberikan formula yang lebih tinggi dan berpihak kepada pekerja. Sementara dalam Undang-undang Cipta Kerja, skema pemberian pesangon mengalami reduksi nominal dan dibagi melalui kontribusi pemerintah lewat program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Dari sisi keadilan distributif, perubahan ini menimbulkan ketimpangan, terutama bagi pekerja yang diberhentikan tanpa cukup perlindungan sosial yang berjalan efektif. Dari aspek keadilan prosedural, Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur secara rinci mekanisme PHK dan penyelesaian perselisihan, sementara Undang-Undang Cipta Kerja cenderung menyederhanakan prosedur PHK demi efisiensi. Hal ini berdampak pada menurunnya posisi tawar pekerja, karena proses PHK menjadi lebih mudah dilakukan oleh perusahaan tanpa harus melalui persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan terlebih dahulu. Dengan demikian, dalam konteks menuju keadilan, Undang-undang Ketenagakerjaan lebih memberikan jaminan keadilan bagi pekerja dibandingkan Undang-undang Cipta Kerja,

terutama dalam hal perlindungan terhadap PHK dan pemenuhan hak-hak normatif. Namun, Undang-undang Cipta Kerja tetap memiliki potensi untuk menciptakan keadilan yang seimbang jika didukung oleh implementasi perlindungan sosial yang kuat, pengawasan ketat, dan penegakan hukum yang adil serta berpihak pada prinsip kemanusiaan dan keadilan sosial.

## Referensi

### Buku

- Agus, Dede. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten.
- Agusmidah. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Asikin, Zainal. (2004). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Asikin, Zainal. (2016). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bambang, R. Joni. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Diantha, I Made Pasel. (2017). *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Djumaldji, F.X. (2008). *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*. Jakarta: Sinar Grafik.
- Fahrojih, Ikhwan. (2016). *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*. Malang: Setara Press.
- Hadi, Abdul. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan: Analisa Putusan MA Tentang Mogok Kerja yang Mengakibatkan PHK*. Bandung.
- HS, Salim., & Nurbani, Erlies Saptiana. (2013). *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Husni. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kansil, C.S.T. (2002). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kelsen, Hans. (2010). *Teori Hukum Murni, Teori Umum Hukum dan Negara: Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik*, Alih Bahasa: Soemardi, Cetakan III. Bandung: Bee Media Indonesia.
- Kertonegoro, Sentanoe. (1999). *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripartid)*. Jakarta: YTKI.
- Khairani. (2016). *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khakim, Abdul. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2010). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Mertokusumo, Sudikno. (2003). *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Muhammad, Abdulkadir. (2004). *Hukum dan Penelitian Hukum Cet. I*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Philipus, M. Hadjon. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Philipus, M. Hadjon. (1994). *Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Simposium Politik, Hak Asasi Manusia dan Pembangunan Hukum*. Surabaya: Universitas Airlangga.

- Ridwan, HR. (2006). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- S, Ujang Charda. (2014). *Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Sejarah, Teori & Praktiknya di Indonesia*. Subang: Fakultas Hukum UNSUB.
- Salam, Faisal. (2009). *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sendjun, H.Manulang. (2011). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soekanto, Soerjono. (2008). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Soekanto, Soerjono., & Mamudji, Sri. (2003). *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, Asri. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wijayanti, Asri. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan Dasar Filsafat, Prinsip, dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia*. Malang: Setara Press.

### **Jurnal**

- Aedi, Ahmad Ulil., Lazuardi, Sakti., & Putri, Ditta Chandra. (2020). Arsitektur Peneapan Omnibus Law Melalui Transplantasi Hukum Nasional Pembentukan Undang-Undang. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14 (1).
- Arham, Suwandi. (2005). Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia. *Jurnal Hukum, Konsep Negara Kesejahteraan Pra Kemerdekaan RI*, 7 (2).
- Fritje, Rumimpunu. (2014). Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan dilihat dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003). *Jurnal Hukum Unsrat*, 2 (2), 118.
- Putra, Antoni. (2020). Penerapan Omnibus Law dalam Menyelesaikan Permasalahan Regulasi Pertanahan. *Jurnal Arena Hukum*, 10 (2).
- Sjaiful, Muh. (2021). Problematika Normatif Jaminan Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Media Luris*, 4 (1).
- Sukmana, Oman. (2016). Konsep dan Desain Negara Kesejahteraan (Welfare State). *Jurnal Sospol*, 1(103), 114.

### **Peundang-Undangan**

- Indonesia. (1992). *Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta.
- Indonesia. (2000). *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja*. Jakarta.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta.
- Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta.
- Indonesia. (2009). *Undang-Undang Nomor 11 tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial*. Jakarta.
- Indonesia. (2020). *Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Jakarta.
- Indonesia. (2021). *PP Nomor 35 Tahun 2021 Aturan teknis tentang PKWT, alih daya, PHK, dan Pesangon Konvensi ILO, Standar Internasional Ketenagakerjaan*. Jakarta.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.