



ISSN Print:  
e-ISSN: 2657-0343



**Kantor Editor:** Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Palembang Sumatera Selatan-30139 Indonesia.  
Telepon: +62711-580063 Fax: +62711-581179  
E-mail : [lexlata@fh.unsri.ac.id](mailto:lexlata@fh.unsri.ac.id)  
Website : <http://journal.fh.unsri.ac.id/index.php/LexS>

## **KEBIJAKAN HUKUM PIDANA DI BIDANG KETENAGAKERJAAN KARENA MELAKUKAN KESALAHAN BERAT**

Raju Diagunsyah\*, Saut P. Panjaitan\*\*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang kebijakan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan karena melakukan kesalahan berat, selain itu juga menganalisis tentang penegakan hukum terhadap Pekerja/Buruh yang melakukan kesalahan berat di bidang ketenagakerjaan maupun penyelesaian yang ideal terhadap penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan era mendatang. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai berbagai hal di bidang ketenagakerjaan termasuk mengatur mengenai ketentuan pidana terhadap tindak pidana yang terdapat dalam bidang ketenagakerjaan. Adapun upaya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan dengan melakukan peningkatan fungsi pegawai pengawas ketenagakerjaan, pembinaan terhadap serikat pekerja atau serikat buruh, dan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Penyelesaian yang ideal era mendatang mendorong pelaksanaan perbaikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkhusus uraian pasal-pasal yang mengatur mengenai tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Kebijakan Hukum; Penegakan Hukum; Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

***Abstract:** This study aims to analyze criminal law policies in the field of manpower for committing serious mistakes, besides that it also analyzes law enforcement against workers/laborers who make serious mistakes in the field of employment as well as the ideal solution to law enforcement in the field of employment in the future era. This research is a normative juridical research. The results of this study indicate that the government issued several laws and regulations governing various matters in the manpower sector, including regulating criminal provisions for criminal acts contained in the manpower sector. As for law enforcement efforts in the field of manpower by increasing the function of labor inspectors, fostering trade unions or labor unions, and court decisions that have permanent legal force. The ideal solution for the future era will encourage the implementation of improvements to Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, especially the description of the articles governing criminal acts in the manpower sector.*

**Keywords:** *Legal Policy; Law enforcement; Criminal Acts in the Manpower Sector; Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation.*

**Riwayat Artikel:**

Diterima : 29 Juni 2022

Revisi : 16 Mei 2023

Disetujui : 27 Juni 2023

**DOI: 10.28946/lexl.v5i2.1970**

\* Law Firm Raju Diagunyah & Partners, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan.

Email: rajudiagunyah@gmail.com.

\*\* Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya. Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan

Email: ibaim201@gmail.com.

**LATAR BELAKANG**

Keberadaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dari berbagai komponen pembangunan dimana satu dengan lainnya tidak dapat dipisahkan dan demi dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari manusia harus bekerja, baik pekerjaan yang diusahakan maupun bekerja pada orang lain (menjadi tenaga kerja).<sup>1</sup> Bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.<sup>2</sup>

Jumlah pekerja atau buruh di Indonesia pada Agustus 2020 mencapai lebih dari 100 juta orang (tepatnya 138,22 juta)<sup>3</sup> ini menjadikan jumlah pekerja atau buruh di Indonesia hampir separuh dari jumlah penduduk Indonesia, maka pekerja atau buruh tentu saja mempunyai arti yang sangat penting bagi Indonesia baik bagi pemerintah, perusahaan dan masyarakat menyadari arti pentingnya pekerja atau buruh bagi pemerintah, perusahaan dan masyarakat, maka perlu dilakukannya suatu pemberian perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh. Perlindungan hukum dapat diwujudkan dalam bentuk materi (kesejahteraan pekerja atau buruh) tetapi juga dalam bentuk

---

<sup>1</sup> Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia. hlm. 45.

<sup>2</sup> Anak Agung Ayu Ngurah Riska Suhariani, Dewa Gede Sudika Mangku, dan Ratna Artha Windari, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah Pada UD Darma Kreasi Jaya,” *Jurnal Komunitas Yustisia* 2, no. 1 (2019): 44-54.

<sup>3</sup> Nurma Midayanti. (2020). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2020 No. 86/11/Th. XXIII, 05 November 2020. Tersedia pada: <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/11/05/1673/agustus-2020--tingkat-pengangguran-terbuka-tpt--sebesar-7-07-persen.html>, (diakses 04 Januari, 2021).

pengecahan terhadap terjadinya kecelakaan, oleh karena hal tersebut merupakan hal yang sangat penting agar pekerja dapat menjaga kesehatan dan keselamatannya didalam menjalankan pekerjaan.<sup>4</sup>

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Palembang, mencatat hingga Oktober 2020, sebanyak 165 kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Palembang, tidak mendapatkan pesangon. Kabid Hubungan Industrial Disnaker Palembang, Fahmi Atta merincikan, kasus Pemutusan Hubungan Kerja di Kota Palembang terhitung Januari sampai dengan Oktober 2020 meliputi; Januari sebanyak 12 kasus; Februari 25 kasus; Maret 15 kasus; April 21 kasus; Mei 9 kasus; Juni 18 kasus; Juli 20 kasus; Agustus 21 kasus; September 12 kasus; dan Oktober sebanyak 12 kasus. Sejak pandemic Covid – 19, kasus Pemutusan Hubungan Kerja dan di rumahkan ini angkanya mencapai ribuan yang didominasi dari sektor perhotelan. Selain melapor soal Pemutusan Hubungan Kerja tidak mendapatkan pesangon, ada 219 kasus pelaporan terkait perselisihan karyawan dengan perusahaan. Dengan rinciannya, 6 kasus masih diproses dan 17 kasus dicabut atau dihentikan. Sehingga total laporan yang diterima sebanyak 311 kasus, dari berbagai macam permasalahan.<sup>5</sup>

Pada sisi yang lain, menurut informasi yang di beritakan melalui media televisi maupun media sosial, bahwa pada 31 Desember 2019 dunia digemparkan dengan adanya pandemic Covid - 19 (*Corona Virus Disease 2019*) yang mulanya informasinya di sebabkan karena seseorang yang terjangkit virus tersebut berawal dari satwa liar yang di perdagangkan di pasar Wuhan di Negeri China. Berawal dari kasus lokal tersebut, Covid - 19 menyebar ke seluruh dunia dengan cara penularan yang disebut kasus impor dari luar wilayah asal atau transmisi lokal antar penduduk. Setelah meluasnya penyebaran Covid – 19 tersebut ke beberapa Negara, pada tanggal 2 Maret 2020 Presiden Joko Widodo mengumumkan secara resmi masuknya kasus pertama Covid – 19 di Indonesia sebagai bencana nasional sejak ditetapkannya Keppres 12 Tahun 2020 Tentang Penetapan Bencana Non – Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 sebagai Bencana Nasional.

Dampak dari Covid - 19 tersebut tak hanya berdampak kepada kesehatan, tetapi juga perekonomian. Di mana, virus tersebut "membunuh" pelan-pelan perekonomian suatu negara. Hal

---

<sup>4</sup> Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional," *Administrative Law & Governance Journal*, 2, no 2, (2019): 326-336.

<sup>5</sup>Tohir. (2020), 165 Kasus PHK di Palembang Tak Dapat Pesangon. Gatra.com. Tersedia pada: <https://www.gatra.com/detail/news/495349/hukum/165-kasus-phk-di-palembang-tak-dapat-pesangon>, (diakses 04 Januari, 2021).

ini terlihat dari data Kementerian Ketenagakerjaan di Indonesia pada 11 April 2020 yang mencatat sebanyak 1,5 juta pekerja atau buruh telah di rumahkan sebesar 90 % (sembilan puluh persen) dan terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebesar 10 % (sepuluh persen), dimana angka ini naik dibandingkan dengan data 9 April 2020 yang baru sekitar 1,2 juta pekerja atau buruh dan penyebabnya adalah tidak beroperasinya kegiatan ekonomi di beberapa sektor ekonomi.

Berdasarkan Data Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Palembang, terhitung sejak tanggal 5 April 2020 lalu, jumlah pekerja atau buruh yang di rumahkan atau mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mencapai 1.262 pekerja atau buruh di Palembang yang di PHK maupun di rumahkan, akibat dampak dari terbatasnya aktivitas perekonomian sejak merebaknya kasus Covid – 19,” ujar Kepala Disnaker Kota Palembang, Bapak. Yanuarpan Yanny melalui Kabid Hubungan Industrial Bapak. Fahmi Atta, Senin (6 April 2020). Ribuan pekerja yang diputuskan kontrak kerja ini, bekerja di lebih dari 400 Perusahaan yang berdomisili di Kota Palembang.<sup>6</sup> Dari 400 Perusahaan di Palembang yang melakukan PHK dan merumahkan karyawannya akibat pandemic Covid – 19, rata – rata mendominasi dari sektor perdagangan baik mikro maupun makro, contoh rumah makan, tempat hiburan, mall, hingga perhotelan. Bahkan PHK juga dilakukan terhadap sektor layanan jasa, misalnya ojek dan buruh harian.

Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena mempunyai kaitan dengan pengangguran, kriminalitas, dan kesempatan kerja.<sup>7</sup> Seiring dengan laju perkembangan industri usaha serta meningkatnya jumlah angkatan kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, maka permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Masih terjadinya perselisihan antara perusahaan dan karyawan dikarenakan pihak perusahaan, khususnya di bidang *Human Resources Development* (HRD), cenderung mengabaikan Undang – Undang Ketenagakerjaan. Kebanyakan perusahaan juga belum memahami bahwa tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, harus didahului dengan surat peringatan 3 (tiga) kali dalam kurun waktu 6 (enam) bulan. Termasuk karyawan yang tersandung masalah hukum, tidak boleh dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebelum ada keputusan dari

---

<sup>6</sup> Feny Maulia Agustin. (2020) Dampak Corona 400 Perusahaan di Palembang PHK Karyawan. Idtimes.com. Tersedia pada: <https://sumsel.idtimes.com/news/sumsel/feny-agustin/dampak-corona-400-perusahaan-di-palembang-phk-karyawan/>, (diakses : 18 Januari, 2021).

<sup>7</sup> Sugeng Hadi Purnomo, “Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja,” *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 2, no. 2 (2019): 137-150.

Pengadilan. Terkhusus Pemutusan Hubungan Kerja sebagai dampak pekerja/buruh melakukan kesalahan berat menurut ketentuan didalam Pasal 158 ayat (1) dan (2) Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dimana ketentuan Pasal 158 Undang – Undang Ketenagakerjaan sendiri telah dibatalkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 012/PUU-I/2003 dan dihapus oleh Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Ketentuan ini dinilai telah melanggar prinsip pembuktian terutama asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin di dalam Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Seharusnya, bersalah atau tidaknya seseorang pekerja/buruh diputuskan lewat pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (KUHPidana).

Timbulnya pertentangan dimana Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan yang memberikan kaidah bahwa dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat eks Pasal 158 Undang - Undang Ketenagakerjaan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/2003, maka Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap.

Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015, yang mensyaratkan jika pekerja/buruh melakukan kesalahan berat yang diatur dalam Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa harus menunggu sidang pidananya terlebih dahulu. Hal justru cenderung mengabaikan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 pada tanggal 28 Oktober 2004 dan Surat Edaran Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, juga bertentangan dengan ketentuan didalam Pasal 160 ayat (5) Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berbunyi : “ *Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.*”

Meskipun Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ada mengatur dalam pasal – pasalnya perihal tindak pidana ketenagakerjaan,

tetapi baik itu pekerja atau buruh maupun organ – organ lainnya yang terkait dengan hubungan kerja kurang memahami tindak pidana ketenagakerjaan. Atas dasar pemikiran diatas maka permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan jurnal ini adalah yang *Pertama*, bagaimana kebijakan kriminal penanggulangan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan karena melakukan kesalahan berat? *Kedua*, bagaimana penegakan hukum terhadap Pekerja/Buruh yang melakukan kesalahan berat di bidang ketenagakerjaan? *Ketiga*, bagaimana penyelesaian yang ideal terhadap penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan era mendatang?

## **METODE**

Metode penelitian dalam penulisan ini dilakukan secara yuridis normatif yaitu penelitian yang bertitik pada data primer yang bersifat deskriptif. Metode merupakan jalan sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut cara kerja untuk memahami objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa para sarjana. Penelitian normatif yakni dengan menjelaskan data-data dengan kata-kata atau pernyataan bukan dengan angka - angka.

## **ANALISIS DAN DISKUSI**

### **Kebijakan Kriminal Penanggulangan Tindak Pidana Dibidang Ketenagakerjaan Karena Melakukan Kesalahan Berat.**

Kebijakan dasar dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini pekerja/buruh, dari kesewenang-wenangan majikan/pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial.<sup>8</sup> Timbulnya hukum ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan (antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan),<sup>9</sup> dengan alasan itu pula dapat dilihat tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan diantara keduanya.

---

<sup>8</sup> Muhammad Afzulkifli, "Penyelesaian Tunggalan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja," *Lex Lata* 2, no. 2 (2020): 687-708.

<sup>9</sup> Mohammad Fandrian Adhiantanto, "Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan)," *Pamulang Law Review* 3, no. 1 (2020): 1-10.

Untuk mencapai tujuan hukum pada umumnya, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, maka diperlukan proses pembentukan dan pelaksanaan hukum agar sesuai dengan tujuan tersebut, untuk itu diperlukan politik hukum. Dalam hal ini politik hukum sebagai kebijakan dasar juga dimaksudkan sebagai sarana dalam rangka mewujudkan pembinaan hukum nasional. Akan tetapi, menurut Sunaryati Hartono, hukum bukan merupakan suatu tujuan melainkan hanya merupakan jembatan yang akan membawa kepada ide yang dicita-citakan, ide yang di cita-citakan itu tidak lain merupakan tujuan hukum itu sendiri yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Dalam usaha untuk mewujudkan pembinaan hukum nasional, politik hukum menentukan hukum yang seharusnya berlaku mengatur berbagai hal kehidupan dengan kehidupan bermasyarakat dan bernegara, yang sering diistilahkan dengan kebijakan hukum (*legal policy*).<sup>10</sup>

Pemerintah (negara) harus mampu memposisikan dirinya sebagai regulator yang bijak melalui saran pembentukan dan pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan, dikarenakan hukum ketenagakerjaan akan menjadi sarana untuk menjalankan kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan itu sendiri.<sup>11</sup> Penggunaan upaya hukum, termasuk hukum pidana, sebagai salah satu upaya untuk mengatasi masalah sosial termasuk dalam bidang kebijakan penegakan hukum. Di samping itu, karena tujuannya adalah untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya, maka kebijakan penegakan hukum itu pun termasuk dalam bidang kebijakan sosial, yaitu segala usaha yang rasional untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.<sup>12</sup>

Menanggapi hal tersebut maka pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai berbagai hal di bidang ketenagakerjaan demi terciptanya kesejahteraan para pekerja atau buruh, termasuk mengatur mengenai ketentuan pidana terhadap tindak pidana yang terdapat dalam bidang ketenagakerjaan. Hal ini berguna untuk melindungi kedudukan buruh yang masih sangat lemah di dunia kerja, sehingga negara memiliki kewajiban untuk melindungi hak dan kewajiban mereka dari kesewenangan pengusaha atau majikan mereka. Seiring dengan meningkatnya laju perkembangan pembangunan dan proses industrialisasi maka semakin banyak dan beragam peraturan perundang-undangan yang dibuat untuk melindungi pekerja atau buruh dalam beberapa aspek serta dengan mencantumkan ketentuan pidana di

---

<sup>10</sup> Hariman Satria, "Politik Hukum Tindak Pidana Politik Uang dalam Pemilihan Umum di Indonesia," *Integritas: Jurnal Antikorupsi* 5, no. 1 (2019): 1–14.

<sup>11</sup> Ujang Charida, "Reformasi Politik Hukum Ketenagakerjaan Dalam Kebijakan Pemerintah Indonesia," *Wawasan Yuridika* 31, no. 2 (2014): 121–153.

<sup>12</sup> Sahat Maruli Tua Situmeang, "Kebijakan Kriminal Dalam Penegakan Hukum Untuk Mewujudkan Keadilan Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia," *Res Nullius Law Journal* 1, no. 1 (2014): 121–153.

dalamnya.<sup>13</sup> Ini berarti suatu politik kriminal dengan menggunakan kebijakan hukum pidana merupakan suatu usaha atau langkah-langkah yang dibuat dengan sengaja dan sadar, memilih dan menetapkan hukum pidana sebagai saran untuk menanggulangi kejahatan.

Dengan hal tersebut maka tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :<sup>14</sup>

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pihak tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

### **Penegakan Hukum Pidana Terhadap Pekerja/Buruh Yang Melakukan Kesalahan Berat Dibidang Ketenagakerjaan.**

Adapun upaya-upaya yang dilakukan oleh pemerintah daerah dan aparat penegak hukum terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah sebagai berikut:

#### **Peningkatan Fungsi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.**

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus sebagai upaya pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh, dengan sasaran meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis. “Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”

Sebagai sebuah sistem dengan mekanisme yang efektif dan vital dalam menjamin efektivitas pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin

---

<sup>13</sup> Aristo Prima, “Kebijakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada Pengadilan Negeri Lubuk Pakam),” *Jurnal Mercatoria* 9, no. 2 (2016): 154–167.

<sup>14</sup> Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, “Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja,” *Jurnal Ilmiah Hukum De'jure: Kajian Ilmiah Hukum* 3, no. 1 (2018): 108–130.

pelaksanaan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.<sup>15</sup> Adapun tugas pokok dan fungsi pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah melaksanakan sebagian tugas Disnakertrans di bidang perumusan, pelaksanaan kebijakan dan standarisasi teknis pengawasan norma kerja dan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pegawai pengawas ketenagakerjaan juga berfungsi menyelenggarakan urusan-urusan lain yang terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sebelum, selama dan setelah mereka bekerja.<sup>16</sup>

Menurut Djoko Triyanto, tugas dan fungsi pengawas ketenagakerjaan adalah Pertama, mengawasi pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Kedua, memberikan informasi, peringatan dan nasehat teknis kepada pengusaha dan tenaga kerja dalam menjalankan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar dapat berjalan dengan baik. Ketiga, melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan dengan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada yang lebih berwenang, setelah diberikan peringatan beberapa kali.<sup>17</sup>

Sebagai lembaga penyelenggaraan administrasi negara dalam bidang ketenagakerjaan (khususnya dalam penegakan hukum) pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan suatu prinsip dan kesisteman melalui pendekatan persuasif edukatif tanpa meninggalkan tindakan represif yustisia guna mewujudkan kesejahteraan dan keadilan di bidang ketenagakerjaan.<sup>18</sup>

Sebagai fungsi publik, maka pengawasan ketenagakerjaan semestinya mendapatkan status dan kemandirian sebagaimana layaknya pejabat-pejabat publik yang menjalankan kekuasaan dan fungsinya secara netral dan independen, bebas dari tekanan-tekanan yang tidak sepatutnya serta bebas dari kendala-kendala dari luar sistem yang mempengaruhi cara mereka menjalankan fungsinya.

Efektivitas fungsi pengawasan ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh juga ditentukan bagaimana menciptakan hubungan yang erat antara

---

<sup>15</sup> Ni Wayan Winiarti, "Pelaksanaan Wajib Laport Ketenagakerjaan Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014," *Acta Comitas* 4, no. 1 (2019): 132-141.

<sup>16</sup> Rachmat Trijono. 2020. *Omnibus Law Cipta Kerja Lapangan*. Jakarta: Papis Sinar Sinanti. hlm. 145.

<sup>17</sup> Djoko Triyanto. 2004. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*. Bandung: Mandar Maju. hlm. 159.

<sup>18</sup> R. Hari Purwanto, "Pelaksanaan Sistem Kerja Outsourcing di Kabupaten Gresik," *Acta Comitas* 4, no. 1 (2019): 64-77.

pegawai pengawas dengan pekerja, serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha sehingga dalam pelaksanaannya di perlukan beberapa prinsip-prinsip pengawasan ketenagakerjaan, antara lain :<sup>19</sup>

- a. Layanan publik, layanan publik menangani masalah-masalah dan tantangan-tantangan yang dihadapi pengusaha dan pekerja;
- b. Akuntabilitas, staf pengawasan ketenagakerjaan adalah pegawai negeri yang dijamin hubungan kerjanya dan kemandirian dari pengaruh eksternal yang tidak pantas, baik secara politis maupun finansial. Pengawas ketenagakerjaan harus memiliki akuntabilitas atas tindakan dan kinerja mereka;
- c. Efisiensi dan efektivitas, prioritas ditetapkan atas dasar kriteria yang tepat untuk memaksimalkan dampak;
- d. Universalitas, aspirasi layanan pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk mencapai lingkup yang universal, memperluas peranan dan aktivitasnya untuk melindungi sebesar mungkin pekerja di seluruh sektor ekonomi, bahkan pekerja yang diluar hubungan kerja tradisional;
- e. Transparansi, pengusaha, pekerja dan pemangku kepentingan lainnya diinformasikan atas hak-hak dan tugas-tugas mereka, apa yang diharapkan dari mereka menurut undang-undang, dan apa yang dapat mereka harapkan dari layanan pengawasan ketenagakerjaan.
- f. Konsistensi dan koheren, dalam urusan pengawasan ketenagakerjaan, pengawas akan memperlakukan kasus yang serupa dengan cara yang serupa menurut kondisi yang serupa untuk mencapai tujuan pencegahan dan kepatuhan yang serupa. Pengawas dalam semua bidang kantor disediakan panduan untuk pendekatan intervensi yang sama, koheren dan konsisten, termasuk dalam pelaksanaan kewenangan, kebijaksanaan dan penilaian;
- g. Proporsionalitas, proporsionalitas berarti mengkaitkan tindakan penegakan hukum dengan risiko. Penegakan hukum sebanding dengan keseriusan pelanggaran dan risiko potensial atau nyata nyata terhadap kesehatan dan keselamatan. Kapasitas kepatuhan perusahaan diperhitungkan dan cara yang paling sesuai untuk mencapai tujuan kepatuhan yang sama dipertimbangkan;
- h. Kesetaraan, perlindungan yang setara bagi semua pekerja sebanding dengan situasi dijamin oleh undang-undang;

---

<sup>19</sup> Rachmat Trijono. 2020. *Omnibus Law Cipta Kerja Lapangan. Op.cit.* hlm. 149-150.

- i. Kerjasama, staf pengawasan bekerjasama dengan organisasi dan badan-badan lain untuk menjamin pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di perusahaan. Dalam hal ini termasuk organisasi publik dan privat seperti ahli-ahli teknis dan medis, insinyur, lembaga riset, organisasi pendidikan dan pelatihan, polisi dan otoritas pemadam kebakaran, serta sistem peradilan, organisasi asuransi dan lain-lain;
- j. Kolaborasi, staf pengawasan harus berkolaborasi dengan pengusaha dan pekerja dan organisasi mereka di tingkat nasional, sektoral dan perusahaan.

#### Pembinaan terhadap Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Untuk mencapai prinsip dasar berserikat dan mencapai tujuannya tersebut, pemerintah perlu membina dan memberdayakan serikat pekerja/serikat buruh guna menjamin terlaksananya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh termasuk pekerja/buruh. Adapun pembinaan tersebut dapat berupa :

1. Memberikan penyuluhan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh secara rutin dan berkelanjutan kepada setiap perusahaan, mengenai pengertian dan tata cara pembentukan serikat pekerja/serikat buruh, serta fungsi, hak dan kewajibannya.
2. Memberikan sanksi yang tegas terhadap siapapun yang menghalanghalangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankann kegiatan serikat pekerja/serikat buruh. Kewenangan ini tertuang dalam Pasal 40 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang secara tegas mengatakan bahwa untuk menjamin hak pekerja/buruh berorganisasi dan hak serikat pekerja/serikat buruh melaksanakan kegiatannya, pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Memberikan pengertian kepada pekerja/buruh akan pentingnya koordinasi dan membentuk perwakilan dalam memperjuangkan hak-hak mereka, agar tidak mengganggu dan menghalangi pekerjaan secara keseluruhan.
4. Memberikan pemahaman kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh agar memiliki komitmen yang kuat dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh. Gerakan serikat

pekerja/serikat buruh selama ini terkesan kurang solid, karena tidak adanya persamaan persepsi dan koordinasi serta lemahnya persatuan dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh.

5. Mewajibkan kepada pengusaha untuk membuat Peraturan Perusahaan (PP) atau Peraturan Kerja Bersama (PKB) karena dengan rancangan Peraturan Perusahaan atau Peraturan Kerja Bersama tersebut pekerja/buruh merasa terpacu untuk membentuk dan atau memberdayakan serikat pekerja/serikat buruh.
6. Mewajibkan kepada pengusaha yang telah mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh untuk membentuk lembaga kerja sama bipartit.
7. Mengikutsertakan pengurus serikat pekerja/serikat buruh dalam setiap pengambilan keputusan terkait dengan penyelesaian Perselisihan hubungan industrial.
8. Mengikutsertakan pengurus serikat pekerja/serikat buruh dalam setiap kegiatan lokakarya, seminar dan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi hukum ketenagakerjaan agar mereka mampu mengidentifikasi dan mengartikulasikan kepentingan-kepentingan bersama sebagai dasar legitimasi untuk memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh, menciptakan dan memelihara solidaritas di antara sesama pekerja/buruh maupun sesama pengurus serikat pekerja/serikat buruh, serta kemampuan untuk memilih dan menggunakan jalur-jalur hukum dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

#### Penegakkan Hukum Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 176 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diamanahkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Untuk itu apabila terjadi tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, maka yang harus dilakukan adalah melaporkan kepada Pegawai Pengawas ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.

Adapun proses penanganan perkara di bidang ketenagakerjaan secara garis besar, dapat diuraikan sebaai berikut :

1. Pelapor melaporkan adanya dugaan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja setempat.
2. Atas dasar laporan Pelapor tersebut, Pegawai Pengawas, melakukan serangkaian kegiatan pengawasan/pemeriksaan terhadap adanya dugaan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
3. Setelah dilakukan pemeriksaan ternyata ditemukan adanya tidak pidana di bidang ketenagakerjaan, maka Pegawai Pengawas memberikan Nota Pembinaan.
4. Apabila setelah diberi Nota pembinaan ternyata tidak dilaksanakan, maka Pegawai Pengawas menyerahkan perkaranya kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil untuk dilakukan penyidikan.
5. Penyidik Pegawai Negeri Sipil mengirim Surat Pemberitahuan Dimulainya Penyidikan kepada Penyidik Polri.
6. Setelah Penyidik Pegawai Negeri Sipil telah selesai melakukan penyidikan, kemudian dibuat Berkas Perkaranya.
7. Setelah selesai pemberkasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil melimpahkan kepada Jaksa Penuntut Umum melalui Penyidik Polri.
8. Setelah Jaksa Penuntut Umum menerima berkas perkara dan menyatakan sudah lengkap, Jaksa Penuntut Umum melimpahkan kepada Pengadilan Negeri untuk disidangkan.

### **Penyelesaian Yang Ideal Terhadap Penegakan Hukum Dibidang Ketenagakerjaan Era Mendatang.**

Hubungan kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/buruh, dimana secara yuridis penerima kerja memiliki prinsip kebebasan karena negara tidak menghendaki adanya praktik perbudakan yang dilakukan oleh siapapun.<sup>20</sup> Sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan,<sup>21</sup> maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

---

<sup>20</sup> Utami Yustihassana Untoro dan Tarmudi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dimasa Pandemi Covid-19," *Jurnal Hukum Dan Bisnis (Selisik)* 8, no. 1 (2022): 149-160.

<sup>21</sup> Krista Yitawati, Anik Triharyani dan Yuni Purwati, "Perlindungan Hukum Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Pandemi Covid 19," *Yustisia Merdeka* 7, no. 2 (2021): 106-116.

Dengan demikian, ketentuan Pasal 151 Ayat (3) Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan mengenai tidak diperbolehkannya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak. Dalam Pasal 151 Ayat (4) Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan, “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial”. Sehingga ada baiknya perusahaan melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Tidak hanya sekedar memanggil dan memberikan nasehat atau teguran begitu saja.<sup>22</sup>

Undang-Undang Cipta Kerja telah mengalami pengujian formil di Mahkamah Konstitusi dan pada tanggal 25 November 2021 Mahkamah Konstitusi menjatuhkan putusan perkara Pengujian Formil Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 melalui Putusan Nomor: 91/PUU-XVIII/2020. Pada amar putusan dinyatakan bahwa pembentukan Undang-Undang tentang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan”, kemudian Mahkamah Konstitusi juga memerintahkan kepada pembentuk undang-undang (Presiden dan DPR) untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan dan apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan maka Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi inkonstitusional secara permanen.

Sebagai tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVIII/2020 tersebut perlu segera dilakukan oleh Pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum bagi pelaksanaan investasi baik domestik maupun asing yang telah berkomitmen untuk melakukan investasi setelah terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Investasi tersebut tentu akan menambah lapangan kerja yang luas bagi masyarakat.

Pelaksanaan Undang-Undang tentang Cipta Kerja diharap mencapai tujuan pembentukannya, yaitu : penciptaan dan peningkatan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap sektor koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan

---

<sup>22</sup> Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati, “Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak,” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 109-120.

Menengah (UMKM) untuk menyerap tenaga kerja Indonesia seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antar daerah dalam kesatuan ekonomi nasional.

Kemudian, terjaminnya hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan keberpihakan, penguatan, dan perlindungan bagi koperasi dan UMKM serta industri nasional, penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan peningkatan ekosistem investasi, kemudahan dan percepatan proyek strategis nasional yang berorientasi pada kepentingan nasional yang berlandaskan pada ilmu pengetahuan dan teknologi nasional dengan berpedoman pada haluan ideologi Pancasila.

## **KESIMPULAN**

Kebijakan kriminal penanggulangan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan adalah diaturnya ketentuan perihal masalah kepidanaan dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan di dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat nasional yang bertujuan menjaga sinkronisasi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja serta meletakkan fungsi pemerintah sebagai fungsi harmonisasi antara pengusaha dengan pekerja.

Penegakan hukum terhadap pekerja / buruh yang melakukan kesalahan berat dibidang ketenagakerjaan selayaknya dilengkapi dalam ketentuan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan khususnya pada pasal-pasal yang berkaitan dengan ketentuan pidana. Sebagai tolak ukur saat ini seberapa jauh ketentuan-ketentuan pidana yang berlaku perlu di ubah atau diperbaharui guna mencegah terjadinya tindak pidana maupun cara dan proses penyidikan, penuntutan, peradilan dan pelaksanaan pidana harus dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku dalam memperoleh keadilan substantif bagi pekerja / buruh.

Penyelesaian yang ideal terhadap penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan era mendatang mendorong pelaksanaan perbaikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terkhusus uraian pasal mengenai pelanggaran bersifat mendesak dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 / kesalahan berat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selayaknya dipertegas kembali didalam ketentuan pasal mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang diharapkan mampu dan mencapai tujuan penegakan hukum dalam pembentukannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Anak Agung Ayu Ngurah Riska Suhariani, Dewa Gede Sudika Mangku, dan Ratna Artha Windari. 2019. **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah Pada UD Darma Kreasi Jaya,”** *Jurnal Komunitas Yustisia* 2(1).
- Aristo Prima. 2016. **“Kebijakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada Pengadilan Negeri Lubuk Pakam),”** *Jurnal Mercatoria* 9(2).
- Djoko Triyanto. 2004. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*. Bandung: Mandar Maju.
- Feny Maulia Agustin. (2020). **Dampak Corona 400 Perusahaan di Palembang PHK Karyawan**. Idtimes.com. Tersedia pada: <https://sumsel.idtimes.com/news/sumsel/feny-agustin/dampak-corona-400-perusahaan-di-palembang-phk-karyawan/>, (diakses: 18 Januari, 2021).
- Hariman Satria. 2019. **“Politik Hukum Tindak Pidana Politik Uang dalam Pemilihan Umum di Indonesia,”** *Integritas: Jurnal Antikorupsi* 5(1).
- Krista Yitawati, Anik Triharyani dan Yuni Purwati. 2021. **“Perlindungan Hukum Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Masa Pandemi Covid 19,”** *Yustisia Merdeka* 7(2).
- Mohammad Fandrian Adhistiano. 2020. **“Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan),”** *Pamulang Law Review* 3(1).
- Muhammad Afzul kifli. 2020. **“Penyelesaian Tunggakan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja,”** *Lex Lata* 2(2).
- Ni Wayan Winiarti. 2019. **“Pelaksanaan Wajib Laport Ketenagakerjaan Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014,”** *Acta Comitatus* 4(1).
- Nurma Midayanti. (2020). **Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2020 No. 86/11/Th. XXIII,** 05 November 2020. Tersedia pada: <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/11/05/1673/agustus-2020--tingkat-pengangguran-terbuka-tp--sebesar-7-07-persen.html>, (diakses 04 Januari, 2021).

- R. Hari Purwanto. 2019. **“Pelaksanaan Sistem Kerja Outsourcing di Kabupaten Gresik,”** *Acta Comitas* 4(1).
- Rachmat Trijono. 2020. *Omnibus Law Cipta Kerja Lapangan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani. 2018. **“Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja,”** *Jurnal Ilmiah Hukum De'jure: Kajian Ilmiah Hukum* 3(1).
- Rudi Febrianto Wibowo dan Ratna Herawati. 2021. **“Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak,”** *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3(1).
- Sahat Maruli Tua Situmeang. 2014. **“Kebijakan Kriminal Dalam Penegakan Hukum Untuk Mewujudkan Keadilan Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia,”** *Res Nullius Law Journal* 1(1).
- Sugeng Hadi Purnomo. 2019. **“Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja,”** *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune* 2(2).
- Suhartoyo. 2019. **“Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional,”** *Administrative Law & Governance Journal*, 2(2).
- Tohir. (2020). **165 Kasus PHK di Palembang Tak Dapat Pesangon**. Gatra.com. Tersedia pada: <https://www.gatra.com/detail/news/495349/hukum/165-kasus-phk-di-palembang-tak-dapat-pesangon>, (diakses 04 Januari, 2021).
- Ujang Charada. 2014. **“Reformasi Politik Hukum Ketenagakerjaan Dalam Kebijakan Pemerintah Indonesia,”** *Wawasan Yuridika* 31(2).
- Utami Yustihassana Untoro dan Tarmudi. 2022. **“Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Karena Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dimasa Pandemi Covid-19,”** *Jurnal Hukum Dan Bisnis (Selisik)* 8(1).