



Perlindungan Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

Yoan Ean Yuri, Anggun Lestari Suryamizon & Mahlil Adriaman

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

yoaneyuri2507@gmail.com, anggunlestarisuryamizon@umsb.ac.id

mahliladriaman@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the protection of labor against the omnibus law which is contrary to the principle of freedom of contract against termination of employment. The nature of the research used is descriptive, namely research that aims to provide data that is as accurate as possible about the situation that is the object of research. Then the problem approach used is a normative juridical approach, namely research that is only aimed at written regulations so that this research is closely related to libraries because it will require secondary data from the library. The levels of legal action are through bipartite, tripartite and also to the industrial relations court and in the non-litigation route, it can be through arbitration. two parties and also the imposition of sanctions on entrepreneurs who do not comply with existing regulations. As well as being a very frightening specter for the workers because with the condition of this Law being applied, what will happen is the weakening of the workers themselves.

Keywords: Omnibus Law, Termination of Employment, Contract

Abstrak

Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui Perlindungan Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang keadaan yang menjadi objek penelitian. Kemudian pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian yang hanya ditujukan pada peraturan tertulis sehingga penelitian ini erat kaitannya dengan perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder dari perpustakaan. Adapun jenjang upaya hukum tersebut adalah melalui bipartir, tripartit dan juga kepada pengadilan hubungan industrial dan pada jalur non litigasi maka bisa melalui arbitrase. Akibat hukum dari Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja maka yang akan terjadi adalah persengketaan dua belah pihak dan juga pengenaan sanksi kepada pengusaha yang tidak taat kepada peraturan yang ada. Serta menjadi momok yang sangat menakutkan bagi kalangan buruh karena dengan keadaan Undang-Undang ini berlaku maka yang akan terjadi adalah pelemahan buruh itu sendiri.

Kata Kunci: Omnibus Law, Pemutusan Hubungan Kerja, Kontrak

A. PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antar pekerja dengan pengusaha, yaitu mengatur kepentingan individu dengan individu yang lain maupun badan hukum. Hubungan kerja tersebut mempunyai hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja, yang kemudian hak dan kewajiban tersebut memiliki timbal balik antara satu dengan lainnya, yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, kemudian dibuat atas dasar kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja yang dibuat dalam bentuk perjanjian kerja. Indonesia sebelumnya memiliki Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan dasar hukum untuk perlindungan bagi para buruh namun mengalami perubahan dengan disahkannya RUU Cipta Kerja pada tahun 2020. UU Cipta Kerja tercatat sebagai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang disebut juga sebagai Omnibus Law. Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memiliki 11 klaster yang terdapat didalamnya.¹ Konsep *Omnibus Law* ini adalah konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia.

Sistem ini biasanya disebut juga sebagai Undang-Undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan.² Selain itu konsep ini juga dijadikan misi untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan merugikan kepentingan negara.³ Indonesia memang menjadi negara yang memiliki regulasi yang banyak. Bahkan angkanya pada 2017 sudah mencapai 42.000 (empat puluh dua ribu) aturan. Dalam hal ekonomi dan investasi, Pemerintah telah memetakan 74 (tujuh puluh empat) undang-undang yang menghambat ekonomi dan investasi. Dari 74 (tujuh puluh empat) undang-undang tersebut, masalahnya, apakah jumlah regulasi yang menjadi masalah atau ada hal lain seperti regulasi yang disharmoni yang sejatinya menjadi masalah. Bila regulasi yang banyak menjadi masalah, maka penyederhanaan regulasi melalui konsep *Omnibus Law* tentu adalah langkah yang tepat. Sebab *Omnibus Law* adalah undang-undang yang menitikberatkan pada penyederhanaan jumlah regulasi karena sifatnya yang merevisi dan mencabut banyak undang-undang sekaligus. *Omnibus Law* memang baik untuk mengatasi masalah regulasi yang terlalu banyak. Namun tanpa adanya upaya lain, masalah disharmoni, ego sektoral sampai masalah regulasi yang tidak partisipatif, tentu penerapan *Omnibus Law* pun tidak akan efektif mengatasi masalah regulasi tidak cukup hanya sampai *Omnibus Law*. *Omnibus Law* dipilih pemerintah sebagai metode yang tepat dalam menyusun payung hukum proses bisnis perizinan di Indonesia karena melalui metode *Omnibus Law* dapat membuat suatu regulasi mencakup lebih dari satu materi

¹ Faiq Hidayat, <https://news.detik.com/berita/d-4837745/ini-11-cluster-omnibus-law-uu-cipta-lapangan-kerja>, di akses pada tanggal 10 April 2022 Pukul 21.00 WIB

² Adhi Setyo Prabowo, *Politik Hukum Omnibus Law*. (2020) Jurnal Pamator, Vol 13, Hlm 40.

³ Dwi Kusumo Wardhani, (2020), Disharmoni Antara Ruu Cipta Kerja Bab Pertanahan Dengan Prinsip Prinsip Uu Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria, *Jurnal Komunikasi Hukum Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 6 No. 2, Hlm. 440.

substantif, atau beberapa hal kecil yang telah digabungkan menjadi satu aturan, yang bertujuan untuk menciptakan ketertiban, kepastian hukum dan kemanfaatan. Metode *Omnibus Law* mampu melakukan perubahan, pencabutan, atau pemberlakuan beberapa karakteristik dari sejumlah fakta yang terkait tapi terpisahkan oleh peraturan perundang-undangan dalam berbagai lingkup yang diaturnya. Penghapusan dan perubahan terhadap UU Ketenagakerjaan ini dapat mengakibatkan adanya pemutusan hubungan kerja yang bersifat sepihak karena penghapusan pasal 161 yang menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) langsung dapat dilakukan tanpa adanya suratperingatan bagi kesalahan ringan bagi pekerja/buruh dan juga menghilangkan ketentuan pemberian surat peringatan atau surat panggilan bagi buruh yang 5 (lima) hari kerja tidak masuk tanpa perlu melakukan klarifikasi langsung dapat di PHK. Rentannya Undang-Undang Cipta Kerja terhadap pemutusan hubungan kerja yang bersifat sepihak juga bertentangan dengan asas kebebasan berkontrak terhadap para pekerja/buruh. Asas kebebasan berkontrak bukan berarti bebas tanpa batas tetapi suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak yang berisi dan macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Negara harus intervensi untuk melindungi pihak para pekerja/buruh yang lemah secara sosial dan ekonomi. Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh merupakan campur tangan negara atas kemungkinan perlakuan kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak-hak pekerja/buruh yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Perlindungan Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja”.

B. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif yaitu pengumpulan materi atau bahan penelitian yang ditujukan pada dokumen, Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan (*library research*), Analisis data yang digunakan merupakan analisis secara kualitatif, yaitu dengan cara menginterpretasikan data dan memaparkan dalam bentuk kalimat untuk menjawab permasalahan pada bab-bab selanjutnya dan melalui pembahasan tersebut diharapkan permasalahan tersebut dapat terjawab sehingga memudahkan untuk ditarik kesimpulan dari permasalahan tersebut.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Upaya hukum dalam permasalahan Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

PHK merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan pekerja/buruh karena dengan PHK mereka akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, oleh karenanya semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja, atau pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Adapun menurut Umar Kasim, hubungan kerjayang berakhir pada pemutusan hubungan kerja tentunya bagi tenaga kerja mengakibatkan pekerja kehilangan mata pencaharian yang berarti pula permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya, sehingga untuk menjamin kepastian dan ketentraman hidup tenaga kerja seharusnya tidak ada PHK akan tetapi dalam kenyataannya membuktikan bahwa PHK tidak dapat dicegah seluruhnya Umar Kasim juga mengemukakan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan isu yang sensitif, pengusaha sebagai pemberi kerja seharusnya bijak dalam melakukan PHK karena PHK pada dasarnya dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat, rakyat kehilangan pekerjaan yang mengakibatkan pengangguran.⁴ Para stakeholders yakni pemerintah, pengusaha, pekerja dan serikat pekerja sebaiknya mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja eberapa alasan yang seringkali digunakan oleh pihak perusahaan dalam hal melakukan PHK mulai dari kesulitan keuangan, ketidakpuasan akan kinerja karyawan, sampai melakukan relokasi dan efisiensi dalam perusahaan. Dalam hal dilakukannya relokasi, banyak perusahaan yang melakukan pemindahan pabrik atau perusahaannya ke daerah lain karena menghindarkan pembayaran soal upah minimum yang tinggi dengan tujuan melakukan efisiensi keuangan perusahaan.⁵ Berdasarkan teori hukum perburuhan yang terdapat 3 jenis perlindungan terhadap buruh / pekerja yaitu perlindungan sosial, perlindungan ekonomis dan perlindungan teknis, untuk pembahasan mengenai pembayaran uang kompensasi PHK maka teori yang sesuai adalah mantan pekerja / buruh berhak memperoleh perlindungan ekonomis.⁶

Upaya hukum yang dapat di lakukan dalam ketentuan peraturan perundangan Undang-Undang Cipta Kerja ini masih berada dalam ranah pengadilan hubungan industrial. Dalam peraturan perundangan nomor 2 tahun 2004 tentang perselisihan industrial pada pasal 1 menyatakan bahwa perbedaan pendapat yang

⁴ Cahyaningtyas. (2022), "Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Perusahaan Melakukan Relokasi Untuk Efisiensi." MORALITY: Jurnal Ilmu Hukum 8.1: Hlm 17.

⁵ *Ibid.*

⁶ Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas - Asas Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Rajawali Press, Hlm, 25.

mengakibatkan pertentangan antara buruh dan pengusaha atau gabungan pengusaha dengan serikat pekerja karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK

Perselisihan PHK dapat di lihat dari sengketa antara PT indosat dan juga para buruh berkaitan dengan PHK masuk pada ranah daripada definisi Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang perdailan industrial pada perihal perselisihan PHK. Perselisihan PHK ini merupakan perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak perselisihan PHK ini biasanya terjadi disebabkan adanya permasalahan dari salah satu pihak baik pekerja/buruh maupun pengusaha.⁷

Ketentuan jenjang perundingan diawali dengan yang namanya bipartit dengan tujuan upaya kata musyawarah dan mufakat. perundingan bipartite adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih; sehingga dengan pertimbangan itulah, maka para pihak tidak boleh mengabaikan musyawarah untuk mufakat guna menyelesaikan suatu perbedaan pendapat yang terjadi antara pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau Majikannya melalui Perundingan Bipartit ini.⁸ Setelah upaya hukum bipartit yang tendensinya kepada musyawarah antara dua belah pihak jika tidak terjadi kata sepakat maka yang terjadi upaya selanjutnya adalah tripartit dalam Undang-Undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 tripartit adalah Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Artinya dalam ranah tripartit ini terdapat pihak pemerintah sebagai mendaftir yang akan menyelesaikan permasalahan yang terjadi akibat perselisihan PHK tersebut. Berbicara tentang teori buruh yang di kemukakan oleh aloyios bahwa terdapat perlindungan ekonomis. Perlindungan sosial dan juga perlindungan teknis. Penulis melihat bahwa hak daripada buruh tersebut terdapat perlindungan ekonomis hak ekonomis yang di maksud disini adalah sebagai bahan untuk memenuhi material daripada kebutuhan para buruh ini. dengan keadaan ekonomi yang baik maka kesejahteraan dari buruh itu akan meningkat dan memberikan *impact* terhadap industri, kemudian berbicara tentang perlindungan sosial artinya memberikan kenyamanan kepada buruh sebagai makhluk sosial yang harus membutuhkan satu sama lain dan dalam hal ini dalam kehidupan sosial masyarakat serang buruh maka *rewards* harus diberikan kepada si buruh tersebut.

⁷ Manurung, Mangaraja. (2018). "Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit." Jurnal Pionir 2.4, Hlm 1.

⁸ *Ibid*, Hlm 3.

Menurut Praktisi Hukum Ketenagakerjaan, Juanda Pangaribuan, mengatakan salah satu kemudahan yang diberikan UU No.11 Tahun 2020 di bidang ketenagakerjaan yakni mempermudah mekanisme PHK oleh pemberi kerja. UU No.11 Tahun 2020 dan PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK), mengatur pengusaha bisa langsung melakukan PHK dengan cara melayangkan surat pemberitahuan PHK kepada buruh 14 hari kerja sebelum PHK.⁹ Kemudahan ini justru berimbas kepada asas kebebasan berkontrak. Kontrak menurut Hugo Gortius bahwa mengadakan kontrak adalah hak asasi dari manusia yang dilindungi oleh hukum dan nalar manusia.¹⁰ Lebih lanjut lagi Hugo Gortius mengatakan bahwa kontrak merupakan refleksi dari yang namanya pelaksanaan hak asasi manusia.¹¹ Penulis melihat bahwa sebenarnya kekuatan kontrak terutama jika di sandingkan dengan asas kebebasan kontrak yang merupakan upaya untuk mempertahankan eksistensi diri masing-masing pihak yang akan membuat kontrak. Artinya dapat di lihat bahwa setiap individu seharusnya memberikan proposal masing-masing dalam pembuatan kontrak tersebut. Pada dasarnya kontrak dibuat untuk saling menguntungkan dan bukan untuk saling merugikan atau untuk merugikan pihak lain. Oleh karena itu, walaupun undang-undang memungkinkan pihak yang dirugikan untuk membatalkan kontrak, selayaknya wanprestasi-wanprestasi kecil atau tidak esensial tidak dijadikan alasan untuk pembatalan kontrak, melainkan hanya pemenuhan kontrak baik disertai tuntutan ganti rugi maupun tidak.¹²

2. Akibat Hukum Dari Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

Permasalahan ekonomi dan sosial di Indonesia yang belum teratasi hingga saat ini yaitu terkait tingkat jumlah pertumbuhan penduduk yang tinggi dan terus melonjak tinggi tetapi tidak dibarengi dengan lapangan kerja yang memadai serta Sumber Daya Manusianya yang kurang mumpuni untuk memenuhi kriteria pekerja ideal bagi banyak perusahaan. Pengangguran dan Penyakit Sosial menjadi hal yang lumrah serta umum terdapat di masyarakat karena masih banyak masyarakat yang mengalami kesulitan dalam mencari kerja. Sehingga hal tersebut mendorong masyarakat yang tidak mempunyai kesempatan kerja secara resmi atau tidak tetap untuk mencoba bekerja secara kontrak atau bekerja dalam sistem perjanjian kerja tertentu hingga mencari pekerjaan di luar

⁹<https://www.hukumonline.com/berita/a/4-prinsip-phk-menurut-uu-cipta-kerja-lt624281128ebf7/>

¹⁰ Muhammad Syaifuddin, (2011), "Hukum Kontrak," Bandung: Mandar Maju, Hlm 18.

¹¹ *Ibid*

¹² Mahlil Adriaman. (2021): "Upaya Hukum Terhadap Suspend Dalam Perjanjian Kemitraan Antara PT. Gojek Indonesia dengan Driver." *Jurnal Hukum Respublica* 20.2 Hlm 5.

negeri dengan maksud mendapatkan kesempatan kerja dan pendapatan yang lebih tinggi.¹³ Banyak pula para Pekerja Kontrak yang mendapat PHK tanpa mendapat pesangon hingga yang paling parah di PHK tanpa Pesangon dan Gaji yang tidak dibayarkan, tentu hal itu sudah menjadi rahasia umum yang terdapat dalam sistem kerja di negeri ini Banyak perusahaan yang mem-PHK para pekerjanya sehingga menjadikan tindakan tersebut sangat merugikan terhadap para pekerja tersebut. Banyak para Pekerja yang mendapat PHK tanpa Gaji, Pesangon, dan Hak-Hak lainnya. biasanya perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerjanya mendapatkan masalah, entah itu pihak pekerja yang melakukan pelanggaran peraturan perusahaan dan yang paling parah ialah melanggar perbuatan hukum. Adapun salah satu alasan perusahaan mem-PHK pekerja/karyawan dengan alasan ekonomi perusahaan sedang tidak efisien dan perusahaan sedang merugi.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja sangat sering terjadi di dalam kondisi sosial dan perindustrian di negeri ini, baik itu PHK dikarenakan sebab kesaahan pekerjanya ataupun dengan alasan kondisi suatu perusahaan milik pekerja tersebut. Seharusnya pihak pengusaha mengajukan izin terlebih dahulu untuk melakukan PHK terhadap pengadilan hubungan industrial sesuai dengan penjelasan dalam Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon Uang Penghargaan Masa Kerja.

Apabila pekerja di PHK tanpa adanya surat teguran pertama, kedua, dan ketiga, maka tindakan tersebut menurut hakim Mahkamah Agung dianggap sebagai PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha tanpa adanya kesalahan yang dilakukan oleh pekerja. Namun hakim juga memutuskan terkait jenis PHK tersebut disebut tindakan efisiensi yang dilakukan oleh Perusahaan. PHK karena efisiensi perusahaan ini sudah banyak terjadi pada beberapa kasus sebelumnya di Indonesia, sehingga menjadikan beberapa putusan sebelumnya dari Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung.

PENUTUP

Upaya hukum yang dapat dilakukan dalam permasalahan Undang-Undang Omnibus Law Yang Bertentangan Dengan Asas Kebebasan Berkontrak Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja merupakan jalur untuk mendapatkan suatu keadilan bagi buruh yang mengalami perselisihan antara buruh itu sendiri dan pengusaha. Dan jalur yang disediakan oleh instrumen hukum di Indonesia melalui Undang-Undang Omnibus Law ini tidak jauh berbeda dengan peraturan perundangan sebelumnya.

¹³ Alwi Iksan. (2020): "Akibat Hukum Terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Yang Mendapat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan." *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 26.17, Hlm 200.

Akibat hukum dari Undang-Undang Omnibus Law maka yang akan terjadi adalah persengketaan dua belah pihak dan juga pengenaan sanksi kepada pengusaha yang tidak taaat kepada peraturan yang ada. Serta menjadi momok yang sangat menakutkan bagi kalangan buruh karena dengan keadaan Undang-Undang ini berlaku maka yang akan terjadi adalah pelemahan buruh itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA / DAFTAR REFERENSI

Buku:

Aloysius Uwiyono. (2014) *Asas – Asas Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Rajawali Press.

Muhammad Syaifuddin. (2011) *Hukum Kontrak*, Bandung: Mandar Maju,

Jurnal:

Irwansyah. (2013). "Jejak Demokrasi Lingkungan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009." *Jurnal Ilmu Hukum Amanna Gappa*, Vol. 21 No. 2.

Adhi Setyo Prabowo. (2021) "Politik Hukum Omnibus Law". *Jurnal Pamator*, Vol 13 No 2.

Dwi Kusumo Wardhani, (2020) " Disharmoni Antara Ruu Cipta Kerja Bab Pertanahan Dengan Prinsip Prinsip Uu Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria", *Jurnal Komunikasi Hukum Universitas Pendidikan Ganesha* , Vol. 6 No. 2.

Cahyaningtyas. (2022) "Perlindungan Hukum Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Karena Perusahaan Melakukan Relokasi Untuk Efisiensi." *MORALITY: Jurnal Ilmu Hukum* 8.1.

Manurung, Mangaraja. (2018) "Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit." *Jurnal Pionir* 2.4.

Mahlil Adriaman. (2021): "Upaya Hukum Terhadap Suspend Dalam Perjanjian Kemitraan Antara PT. Gojek Indonesia dengan Driver." *Jurnal Hukum Respublica* 20.2

Alwi Iksan. (2020) "Akibat Hukum Terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Yang Mendapat Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan." *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum* 26.17.

Website:

<https://www.hukumonline.com/berita/a/4-prinsip-phk-menurut-uu-cipta-kerja>
[diakses Juni 2022](#)

Faiq Hidayat, <https://news.detik.com/berita/d-4837745/ini-11-cluster-omnibus-law-uu-cipta-lapangan-kerja>, di akses April 2022.