



PHK SEBELUM DAN SESUDAH UU CIPTA KERJA

Asratul Aini, Benni Rusli & Mahlil Adriaman

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Email: asratulaini97@gmail.com, bennirusli@gmail.com & mahliladriaman@gmail.com

Abstract

This study examines disputes that occur between companies and their employees in unilateral termination of employment (PHK), seen from the comparison between Law No. 13 of 2003 concerning Manpower with Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. See how the layoffs differ from these two rules. The research method uses a form of normative research, namely legal research that examines laws that are cocceptualized as norms or rules that apply in society, and become a reference for everyone's behavior. With these problems, there are problem formulations including: 1. How is the Comparison of Dispute Settlement of Layoffs based on the Manpower Law with the Job Creation Law?. 2. What is the Judge's Consideration in the Settlement of Disputes for Termination of Employment Based on the Manpower Act with the Job Creation Law?. The result of this study are The Manpower Act based on the article 158 concluded that this law is fair or middle, where this law is not burdensome to employees or to companies, and The Job creation Law based on article 154A paragraph (1) letter b, the rules are more favorable to one party, namely the company where the addition of a new rule regarding the reasons for allowing layoffs, which makes it easier for companies to discharge their obligations to employees. Employee, meanwhile, there is no difference in the process of resolving the layoff dispute, first the bipartite, the second the tripartite procces, then the litigation process through the Industrial Relations Court. And next, the consideration of the panel of judges between the two lawsuits, that even though there are changes to the new rules, the judges still give the fairest decision, and the panel of judges dares to take appropriate attitude. Thus the advice from the results of the study is, it is better to determine the layoffs of the company should follow the existing rules, and consider more deeply what are the consequences and impacts that will be obtained by the company or employess. In completing the termination of the dismissal, it is hoped that the panel of judges will remain in their position, namely giving the fairest decision.

Keywords: Comparison, Dispute, Fairest

Abstrak

Penelitian ini meneliti mengenai perselisihan yang terjadi antara perusahaan dengan karyawannya dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, dilihat dari perbandingan antara UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Melihat bagaimana perbedaan PHK dari dua aturan ini. Metode penelitian menggunakan bentuk penelitian normatif, yaitu penelitian hukum yang mengkaji hukum yang dikonsepskan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Dengan permasalahan tersebut terdapat rumusan masalah diantaranya: 1. Bagaimanakah Perbandingan Penyelesaian Perselisihan PHK berdasarkan UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja?. 2. Bagaimanakah Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan PHK Berdasarkan UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja?. Adapun hasil dari penelitian ini adalah 1. UU Ketenagakerjaan berdasarkan pasal 158, aturan ini bersifat adil atau ditengah, dimana tidak memberatkan kepada karyawan ataupun kepada perusahaan. 2. UU

Cipta Kerja berdasarkan pasal 154A ayat (1) huruf b, aturannya bersifat lebih menguntungkan salah satu pihak yaitu pihak perusahaan dimana dengan adanya penambahan aturan baru mengenai alasan-alasan di perbolehkannya PHK, yang mengakibatkan perusahaan dengan lebih mudah untuk melepaskan kewajibannya terhadap para karyawan. Sementara itu dalam proses penyelesaian perselisihan PHK tidak ada perbedaan, pertama proses bipartit, kedua proses tripartit, selanjutnya proses litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Selanjutnya, Pertimbangan majelis hakim antara kedua gugatan, bahwa meskipun terdapat perubahan aturan yang baru, namun hakim tetap memberikan putusan yang seadil-adilnya, dan majelis hakim berani untuk mengambil sikap yang sebagaimana mestinya. Dengan demikian saran dari hasil penelitian ialah, sebaiknya untuk menetapkan PHK perusahaan seharusnya mengikuti aturan yang ada, dan mempertimbangkan lebih dalam apa saja akibat dan dampak yang akan diperoleh oleh perusahaan ataupun karyawan. Dalam penyelesaian pemutusan PHK diharapkan bahwa majelis hakim tetap pada pendiriannya, yaitu memberikan putusan yang seadil-adilnya.

Kata Kunci: Perbandingan, Perselisihan, PHK

A. PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah “Pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.¹ Setelah hubungan kerja berakhir pekerja/buruh tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja/buruh tersebut.

PHK dapat terjadi dengan empat cara, dimana masing-masing PHK tersebut mempunyai akibat hukum yang berbeda dalam hal pemberian pesangon dan uang penghargaan masa kerja, diantara perbedaan cara PHK yaitu:²

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Demi Hukum
2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Atas Putusan Pengadilan
3. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Atas Kehendak Pekerja/Buruh
4. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Atas Kehendak Pengusaha

PHK oleh Pengadilan Hubungan Industrial masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan alasan penting.³ Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (selanjutnya disebut UU No. 2 Tahun 2004) meliputi beberapa perselisihan yaitu:⁴

1. Perselisihan Hak;
2. Perselisihan Kepentingan;

¹ M. Thaib dan Ramon Nofrial. (2019). “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. Yogyakarta: Deepublish Publisher, hlm. 58.

² Ibid, hlm. 71.

³ Nikodemus Maringan. (2015). “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 3 No.3, hlm 3.

⁴ Suratman. (2019). “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”. Depok: RajaGrafindo Persada, hlm. 231.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); dan
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

UU No. 13 Tahun 2003 mengatur segala hal mengenai tenaga kerja, dimana tenaga kerja memiliki arti yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa dan dapat berguna untuk umum maupun dirinya sendiri.⁵ Undang-Undang Cipta Kerja merupakan suatu produk hukum mengenai pembaharuan aturan mengenai ketenagakerjaan, Undang-Undang *Omnibus Law* atau UU No. 11 Tahun 2020. Menurut Marulak Pardede, *Omnibus Law* merupakan suatu rancangan peraturan yang mencakup lebih dari satu aspek yang kemudian di gabungkan menjadi satu Undang-Undang.⁶

Dalam ketenagakerjaan terdapat beberapa hal yang menjadi hak-hak pekerja yang dijelaskan dalam islam:⁷

1. Islam mengakui prinsip pembagian pekerjaan;
2. Kesamaan pekerja dalam mendapatkan kelayakan martabat dan kehormatan sebagai manusia;
3. Tidak ada perbedaan hak atau tidak ada hak istimewa;
4. Adanya kaedah-kaedah umum;
5. Memperhatikan kontrak kerja, untuk menjaga atas hak-hak pekerja.

Dalam penyelesaian perselisihan yang terjadi dalam PHK maka dilakukan dengan beberapa cara, pertama dengan proses bipartit yaitu penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh dua pihak, apabila perundingan bipartit gagal maka akan dilanjutkan dengan proses selanjutnya yaitu tripartit yang merupakan penyelesaian yang dilakukan oleh tiga pihak dimana pihak ketiga adalah dinas tenaga kerja (Disnaker), jika perundingan ini masih belum memiliki titik terang maka penyelesaiannya akan dilanjutkan dengan proses litigasi atau pengadilan, dalam hal ini pengadilan yang berwenang adalah pengadilan hubungan industrial.⁸

B. METODE PENELITIAN

Tulisan ini menggunakan metode penulisan hukum normatif yang mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Sumber data yang digunakan berasal dari data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan melakukan penelusuran (*searching*), studi dokumentasi, media internet. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu

⁵ Amin, "Peran UU Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja", *DSLA*, (12 Mei 2022). Diakses 18 Agustus 2022.

⁶ Marulak Pardede. (2017). "Omnibus Law Dalam Grand Design Hukum Indonesia", Jakarta: Papas Sinar Sinanti, hlm.171.

⁷ Amad Sanusi. (2020). "Hak-hak Pekerja Dalam Islam", *Jurnal Hukum Perdata Islam*, Vol. 21 No.2, hlm 274.

⁸ Rai Mantili. (2021). "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6 No.1, hlm. 49.

penelitian kepustakaan (*library research*) dengan melakukan studi dokumen serta semua data yang telah dikumpulkan dianalisis secara kualitatif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perbandingan PHK berdasarkan Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dan 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

1. Amar Putusan dan Penyelesaian

- a. Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg
Hakim menyatakan bahwa PHK yang diberikan batal demi hukum, dan hakim memberikan hukuman pada tergugat untuk memanggil serta mempekerjakan kembali para penggugat.
- b. Putusan Perkara Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg
Hakim menyatakan bahwa PHK yang diberikan batal demi hukum, dan memberikan hukuman pada tergugat untuk mempekerjakan kembali penggugat pada posisi serta jabatan semula.

Terdapat perbedaan dalam proses PHK sebelum dan sesudah adanya UU Cipta Kerja, dimana sebelumnya proses PHK hanya bisa dilakukan setelah ditetapkan oleh lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jika PHK oleh perusahaan terhadap pekerja tanpa adanya penetapan dari lembaga tersebut, maka PHK itu batal demi hukum.⁹

UU No. 13 Tahun 2003 mengatur mengenai segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, dimana permasalahan yang timbul akan diselesaikan sesuai dengan UU yang berlaku, namun UU terbaru yang mengatur tentang tenaga kerja tertuang dalam UU No. 11 Tahun 2020 dimana terdapat perbedaan aturan mengenai PHK. Perbedaan prosedur PHK yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 dengan UU No. 11 Tahun 2020 yaitu:¹⁰

- a. Pada UU No. 13 Tahun 2003 hanya ada PHK dengan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Apabila PHK yang diputuskan oleh pengusaha tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka PHK tersebut batal demi hukum.
- b. Pada UU No. 11 Tahun 2020, pengusaha bisa melakukan PHK dengan pekerja melalui pemberitahuan, PHK setelah adanya surat pemberitahuan (SP 1,2,3), PHK sesudah diberikan SP 1 dan SP 3, dan PHK langsung oleh pengusaha dan/atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. PHK tersebut tidak batal demi hukum, walaupun tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hubungan Industrial

⁹ Melda Asiska, Boy Yendra tamin, Maiyestati(2022). "Perbandingan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja", *Jurnal Executive Summary*, Vol. 13, No.1, hlm. 3.

¹⁰ *Ibid.*

adalah: *Sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari unsur pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah, yang didasarkan kepada nilai-nilai dan hukum dasar suatu bangsa atau negara.*¹¹

Dalam aturan baru terdapat beberapa hal atau alasan diperbolehkannya PHK yang tercantum didalam pasal 154A ayat (1) UU No. 11 Tahun 2020, dimana pada pasal tersebut memberikan 5 poin tambahan :

- a. Perusahaan melakukan efisiensi;
- b. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan;
- c. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- d. Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja;
- e. Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) adalah melalui Bipartit, Tripartit (mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial dan arbitrase hubungan industrial) kemudian ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila upaya hukum non litigasi (kecuali arbitrase) tersebut tidak tercapai.¹²

2. Pertimbangan Hakim dan Analisis

Pertimbangan hakim merupakan suatu aspek paling penting dalam menentukan suatu putusan hakim yang didalamnya terkandung keadilan dan kepastian hukum, dan juga terdapat manfaat bagi para pihak yang berkaitan sehingga hakim harus baik, teliti serta cermat dalam menyikapi suatu perkara.¹³ Perusahaan atau pemberi kerja merupakan *part of the ring* atau bagian dari roda perekonomian negara. Dalam perusahaan tersebut terdapat hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja.¹⁴

Berdasarkan kepada pertimbangan hakim tentang PHK sepihak yang dilakukan perusahaan dengan pekerja, penulis berpendapat bahwa pertimbangan hakim pada putusan pertama Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg (UU No. 13 Tahun 2003), dimana hakim

¹¹ Ahmad hunaini. (2016). "Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia", *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, Vol. 2 No. 2, hlm. 8.

¹² Rai Mantili. (2021). "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6 No.1, hlm. 49.

¹³ Murti Arto. (2004). "Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama", Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 140.

¹⁴ Ellyna Putri Nugraha, Agus Mulya Karsona, Holyness Singadimedja. (2020). "Aspek Hukum Hubungan Industrial Terkait Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Pekerja Di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company", *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, hlm. 58.

sudah memberikan pertimbangan yang rinci dan juga sudah sesuai dengan apa yang seharusnya. Para penggugat yang dikenakan Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu apabila pekerja sudah melakukan kesalahan besar dimana kealahan besar yang dimaksud tidak terbukti (tidak ada putusan dari hakim pidana) maka pasal tersebut tidak bisa digunakan pada kasus ini. Dan PHK yang sudah diberikan batal demi hukum.

Pada UU No. 13 Tahun 2003 pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) memberikan penjabaran dalam hal terjadi PHK telah mengatur ketentuan-ketentuan hukum sebagai berikut:¹⁵

- (1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK.*
- (2) *Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.*
- (3) *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

Sementara pada Putusan Perkara Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg (UU No. 11 Tahun 2020). Tergugat mendalilkan alasan PHK salah satunya berdasarkan Pasal 154A ayat (1) huruf b, dimana pada pasal tersebut jelas terlihat alasan yang masuk akal bagi tergugat, namun dengan berbagai pertimbangan yang diberikan oleh majelis hakim, maka diputuskanlah bahwa PHK penggugat itu ditolak.

Dalam kasus ini ada beberapa asas yang menjadi pertimbangan hakim dalam pengambilan keputusan :

- a. *Asas legalitas*
Berdasarkan kepada aturan dasar;
- b. *Asas berlaku surut*
Melihat kronologis kasus yang terjadi sebelum keberlakuan UU baru;
- c. *Asas lex posterior derogat legi priori*
Melihat keberlakuan aturan baru, tanpa memerhatikan kronologis peristiwa yang terjadi;

Dalam pengertian *Asas berlaku surut* jika melihat kronologis peristiwa yang terjadi sebelum terbitnya UU No. 11 Tahun 2020, maka aturan baru tidak berlaku namun aturan lama lah yang berlaku, dan juga berdasarkan *Asas Legalitas* serta mengacu pada ketentuan Pasal 191 UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi; “*Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap*

¹⁵ Lalu Hadi Adha, Nur Adini Rahmadani. (2022). “Analisis Yuridis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja”. *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*, Vol. 2 No.1, hlm. 162.

berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang-undang ini."

Memang benar peristiwa hukum atau perselisihan ini terjadi sebelum adanya pembaharuan, namun berdasarkan *Asas lex posterior derogat legi priori* bermakna undang-undang (norma/aturan hukum) yang baru meniadakan keberlakuan undang-undang (norma/aturan hukum) yang lama.¹⁶ Jadi hakim seharusnya juga memberikan pertimbangan mengenai asas ini. Karena pada saat gugatan diberikan aturan baru ini sudah berlaku meskipun perselisihan terjadi sebelum berlakunya UU No. 11 Tahun 2020. Namun jika dilihat dari kronologis kasus saya sependapat dengan Majelis Hakim bahwa dasar Pasal 154A ayat (1) huruf b ditolak.

C. PENUTUP

Pada perbandingan penyelesaian perselisihan PHK sebelum adanya UU Cipta Kerja aturan yang ada bersifat adil atau ditengah, dimana aturan tersebut tidak memihak salah satu pihak. Namun setelah adanya UU Cipta Kerja terlihat bahwa aturan ini mempermudah PHK, yang artinya perusahaan dipermudah untuk melakukan PHK (terlihat dalam beberapa aturan tambahan mengenai alasan diperbolehkannya PHK).

Pada pertimbangan hakim dalam penyelesaian perselisihan PHK, sebelum adanya UU Cipta Kerja hakim sudah mempertimbangkan dengan sedemikian rupa dalam memutuskan suatu perselisihan, hakim memberikan hak-hak yang sesuai bagi perusahaan dan pekerja. Sementara itu setelah adanya UU Cipta Kerja hakim dalam melakukan pertimbangan tetap sama seperti sebelumnya yaitu dengan mempertimbangkan sebaik mungkin dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Sebaiknya untuk menetapkan PHK perusahaan seharusnya mengikuti aturan yang ada, dan mempertimbangkan lebih dalam apa saja akibat dan dampak yang akan diperoleh oleh perusahaan ataupun karyawan, melihat tanpa adanya kerjasama yang baik dari perusahaan dan karyawan, maka perusahaan tidak akan tumbuh dengan pesat seperti saat ini, dan mungkin perusahaan juga tidak akan bertahan selama ini. Oleh karena itu perusahaan harus mempertimbangkan dengan seksama lagi dan mengambil resiko terkecil.

Dalam penyelesaian PHK diharapkan bahwa majelis hakim tetap pada pendiriannya, yaitu memberikan putusan yang seadil-adilnya. Meskipun banyak sekali dalil alasan untuk melakukan PHK yang diajukan oleh para pihak, namun dengan pengalaman serta ilmu yang dimiliki oleh majelis hakim, memberikan dampak yang positif bagi para pihak, dan berhasil menemukan solusi terbaik bagi kedua pihak.

¹⁶ Nurfaqih Irfani. (2020). "*Asas Lex Superior, Lex Specialis, Dan Lex Posterior: Pemaknaan, Problematika, Dan Penggunaannya Dalam Penalaran Dan Argumentasi Hukum*", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol.16 No. 3, hlm. 312.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Marulak Pardede. (2017). *Omnibus Law Dalam Grand Design Hukum Indonesia*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Muhammad Thaib dan Ramon Nofrial. (2019). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suratman. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: RajaGrafindo Persada.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Jurnal:

- Ahmad hunaini. (2016). "Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia", *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, Vol. 2 No. 2.
- Ahmad Sanusi. (2020). "Hak-hak Pekerja Dalam Islam", *Jurnal Hukum Perdata Islam*, Vol. 21 No. 2.
- Ellyna Putri Nugraha, Agus Mulya Karsona, Holyness Singadimedja. (2020). "Aspek Hukum Hubungan Industrial Terkait Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Pekerja Di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company", *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*.
- Lalu Hadi Adha, Nur Adini Rahmadani. (2022). "Analisis Yuridis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja", *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*, Vol. 2 No.1.
- Melda Asiska, Boy Yendra tamin, Maiyestati. (2022). "Perbandingan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja", *Jurnal Executive Summary*, Vol. 13 No. 1.
- Nikodemus Maringan. (2015). "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 3 No.3.
- Nurfaqih Irfani. (2020). "Asas *Lex Superior*, *Lex Specialis*, Dan *Lex Posterior*: Pemaknaan, Problematika, Dan Penggunaannya Dalam Penalaran Dan Argumentasi Hukum", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 16 No. 3.
- Rai Mantili. (2021). "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6 No. 1.

Website :

- Amin, DSLA. *Peran UU Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja*, Dalam: <https://www.dslalawfirm.com/id/uu-ketenagakerjaan/> (12 Mei 2022). Diakses, 18 Agustus 2022.