



PEMENUHAN HAK PEKERJA ATAS PESANGON YANG TIDAK DIBAYARKAN OLEH PERUSAHAAN SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN

Raju Mahendra, Benni Rusli & Mahlil Adriaman

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin

Email: rajumahendra1804@gmail.com, bennirusli@gmail.com & mahliladriaman@gmail.com

Abstract

Both employers and employees have the option of terminating employment. They both have the same termination options. According to Article 1 Point 25 of Law Number 13 of 2003 Concerning Manpower, a termination of employment is defined as one that occurs due to an event that ends the rights and obligations between the employee/laborer and the employer. Many businesses continue to ignore their duties to uphold workers' rights to severance pay when an employment relationship ends. This study tries to ascertain how the business complies with workers' legal entitlements to severance pay upon termination of employment. The research method used is the normative juridical method. Concerning the problem of employee severance pay that is not paid by the company after termination of employment. So that it can cause losses to workers who do not get these rights. Based on the results of the research that the authors conducted on this problem, that companies are required to pay workers' rights such as severance pay, gratuity pay, and compensation pay after termination of employment.

Keywords: Workers' Rights, Severance Pay, Termination of Employment

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pengusaha maupun pekerja. Mereka memiliki hak yang sama untuk melakukan PHK. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 25 memberikan pengertian bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pada saat ini masih banyak perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayarkan pesangon sebagai hak pekerja setelah pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemenuhan hak pekerja atas pesangon oleh perusahaan setelah pemutusan hubungan kerja berdasarkan hukum ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode yuridis normatif. Menyangkut pada permasalahan terhadap pesangon pekerja yang tidak dibayarkan oleh perusahaan setelah pemutusan hubungan kerja. Sehingga hal tersebut dapat menimbulkan kerugian terhadap pekerja yang tidak memperoleh haknya tersebut. Berdasarkan hasil dari penelitian yang penulis lakukan terhadap permasalahan ini, bahwa perusahaan wajib untuk membayarkan hak-hak pekerja seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

Kata kunci: Hak Pekerja, Pesangon, Pemutusan Hubungan Kerja

A. PENDAHULUAN

Hubungan pekerja dan pengusaha rentan dengan permasalahan, salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan. Pekerja yang mengalami PHK berhak mendapatkan hak-hak yang harus didapatkan. Hak-hak tersebut diuraikan dalam pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Kewajiban perusahaan terhadap pemberian hak-hak tersebut juga diatur secara tegas dalam Q.S Al-ahqaf ayat 19:

لَا يظلمونَ وَهُمْ أَعْمَلُهُمْ وَيُؤْفِقُهُمْ عَمِلُوا مِمَّا دَرَجَتْ وَلِئَلَّ

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Jika perusahaan akan memutuskan hubungan kerja dengan pekerja yang telah memasuki usia pensiun, maka harus memenuhi ketentuan sebagaimana yang ditentukan pada Pasal 167 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Walaupun sudah adanya peraturan mengenai pemutusan hubungan kerja demi hukum karena memasuki usia pensiun tetapi masih ada perusahaan yang justru tidak mengakui telah terjadinya pemutusan hubungan kerja dan tidak memberikan hak-hak pekerja yang seharusnya diberikan.

B. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan penelitian ini menggunakan metode *juridic normatif*, yaitu penelitian hukum yang hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada kepustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder dari kepustakaan. Menyangkut pada permasalahan terhadap pesangon pekerja yang tidak dibayarkan oleh perusahaan setelah pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang keadaan yang menjadi objek penelitian sehingga akan mempertegas hipotesa dan dapat membantu memperkuat teori lama atau membuat teori baru. Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode *library research* (penelitian kepustakaan), yaitu melakukan penelitian dengan berbagai sumber baca seperti: peraturan Perundang-undangan, Jurnal, buku-buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil penelitian, serta analisa yang dilakukan menggunakan analisis kualitatif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemenuhan Hak Pekerja Atas Pesangon Oleh Perusahaan Setelah Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimana Undang-undang tersebut berfungsi untuk

melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga kerja dari para pemberi kerja/pengusaha yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Dengan demikian perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja.

Hubungan kerja antara pekerja dengan majikan sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing. Hak dan kewajiban tersebut tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan. Persoalan yang sering muncul selain konflik menyangkut upah dalam hubungan kerja, juga ada masalah kompensasi pemutusan hubungan kerja (PHK).¹

PHK merupakan awal dari seorang pekerja/buruh dari berakhirnya mempunyai pekerjaan atau permulaan dari berakhirnya kemampuan prestasi untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi diri sendiri dan keluarganya. Jika setiap orang berhak atas pekerjaan, orang tersebut telah mendapat pekerjaan harus berhak pula terus bekerja, artinya tidak diputuskan hubungannya pada esok harinya setelah ia mendapat pekerjaan. Oleh karena itu, seharusnya tidak ada pemberhentian Pekerja/Buruh sama sekali. Akan tetapi kenyataan menunjukkan bahwa PHK tidak mungkin dicegah seluruhnya.²

UU Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimana Undang-Undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga kerja dari para pemberi kerja/pengusaha yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Dengan demikian perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjain hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja.

Adapun beberapa komponen kompensasi PHK yakni:

- a. Uang Pesangon
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja
- c. Uang Penggantian Hak
- d. Uang Pisah

Uang pesangon adalah penghasilan yang dibayarkan oleh pemberi kerja termasuk Pengelola Dana Pesangon Tenaga Kerja kepada pegawai, dengan nama dan dalam bentuk apapun, sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja, termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Salah satu ketentuan yang harus dipatuhi oleh

¹Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di-PHK*, Tangerang: VisiMedia, 2006, hlm.2

²Halili Toha dan Hari Pramono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007, hlm. 113

pengusaha/pemberi kerja, dalam hal pembayaran uang pesangon yaitu tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 167 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena memasuki usia pensiun, yaitu melaksanakan pembayaran uang pesangon yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.³

Setiap uang pesangon yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja pada saat pekerja tersebut telah memasuki usia pensiun dan jumlah pembayaran uang pesangon dapat ditentukan oleh lamanya pekerja tersebut telah bekerja di perusahaan tempat ia bekerja. Supaya tetap mendapatkan kehidupan yang layak walaupun sudah tidak aktif lagi sebagai pekerja.⁴

Uang pesangon diberikan kepada buruh atau pegawai pada waktu terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan/perusahaan yang didasarkan atas lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh buruh/perusahaan yang bersangkutan dan besar imbalan per jam. Perhitungan uang pesangon yang ditetapkan berdasarkan pasal 156 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah :⁵

- a. Masa kerja kurang dari 1 tahun = 1 bulan upah
- b. Masa kerja kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun = 2 bulan upah
- c. Masa kerja 2 tahun lebih atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun = 3 bulan upah
- d. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun = 4 bulan upah
- e. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun = 5 bulan upah
- f. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun = 6 bulan upah
- g. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun = 7 bulan upah
- h. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun = 8 bulan upah
- i. Masa kerja 8 tahun atau lebih = 9 bulan upah

Pemenuhan uang pesangon dan yang terkait dengan hak pekerja jika di-PHK menjadi suatu hal yang krusial bagi pekerja. Hal tersebut disebabkan karena PHK menyebabkan ekonomi pekerja menjadi tidak menentu. Oleh karena itu, jika dilihat dari masa kerja dan keuntungan yang telah didapat dari perusahaan atas jerih payah seseorang, maka sangat pantas jika pekerja mendapat pesangon. Sangat wajar jika suatu saat pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga memperhatikan

³Angga Saputra, Pelaksanaan Pembayaran Uang Pesangon Oleh Pengusaha Kepada Pekerja Yang Telah Memasuki Usia Pensiun pada PT. KURNIA JAYA RAYA di Kabupaten Kubu Raya, *Jurnal Hukum*, Vol 1, No 3, 2013, hlm. 26

⁴Angga Saputra, Loc.Cit

⁵Nikodemus Maringan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Okeh Perusahaan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, "Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion", Vol 3, Edisi 3, 2015, hlm.6

kemampuan keuangan perusahaan dengan memberikan peraturan-peraturan berpatokan standar, baik nasional, maupun internasional.⁶

Melihat kepada selain ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada saat ini telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Perppu tersebut mengatur ulang besaran pesangon yang harus diterima karyawan jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pada Perppu tersebut disebutkan bahwa pemberian pesangon disesuaikan dengan masa kerja maksimal 9 kali upah bulanan ditanggung oleh pengusaha. Ketentuan ini tertuang dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁷

2. Penyelesaian Kasus Pesangon yang Tidak Dibayarkan Oleh Perusahaan Setelah Pemutusan Hubungan Kerja

Dapat diketahui bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja. Sebagaimana hak-hak pekerja tersebut dapat terbagi sebagai berikut:

a. Hak Atas Upah⁸

Upah Pokok merupakan “Tunjangan tetap (tunjangan yang tidak dipengaruhi oleh kehadiran kerja), seperti tunjangan masa kerja, tunjangan keluarga”.

b. Hak Atas Jaminan Sosial⁹

Jaminan Sosial merupakan jaminan yang diberikan kepada seseorang atas resiko yang dialaminya karena bekerja. Jaminan sosial ini merupakan kompensasi atas hilangnya waktu dan tenaga akibat pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang buruh/pekerja.

c. Hak Atas Tunjangan

Tunjangan ini terbagi menjadi 2 (dua) yakni, pertama tunjangan tetap yang merupakan tunjangan yang wajib diterima buruh tanpa dipengaruhi kehadiran kerja. kedua tunjangan tidak tetap yang merupakan tunjangan yang diterima buruh berdasarkan kehadiran mereka di tempat kerja. tunjangan ini merupakan komponen dari upah, selain upah pokok.

d. Hak Waktu Istirahat dan Cuti¹⁰

Setiap buruh berhak menikmati waktu istirahat. Waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Buruh berhak untuk tetap

⁶Ahmad Zaini, *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Vol 13 No 1, Januari-Juni 2017, hlm. 6

⁷Ibnu Huzair, *Aturan Pesangon 2023 Berdasarkan Perppu Cipta Kerja bagi Karyawan Di-PHK*, Kyatusel.fajar.co.id, diakses 18 Januari 2023

⁸Abdul Azis, *“Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan”*, Jurnal Surya Kencana Satu, Vol. 10, No, 1, Maret 2019, hlm.66

⁹*Ibid*, hlm. 67

¹⁰ *Ibid*, hlm. 68

mendapatkan upah selama cuti. Apabila buruh tidak mengambil hak cutinya maka buruh berhak menerima uang pengganti dari hak cuti tersebut.

e. Hak Atas Pesangon Bila di PHK¹¹

Ketika berakhirnya hubungan kerja karena adanya PHK yang dilakukan oleh pihak pengusaha, maka pihak pengusaha wajib memenuhi hak atas pesangon buruh dan uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Besar kecilnya perhitungan uang pesangon dihitung berdasarkan lamanya masa kerja.

Pada kasus pesangon yang tidak dibayarkan oleh perusahaan setelah pemutusan hubungan kerja penyelesaiannya dapat diselesaikan melalui beberapa tahap penyelesaian sengketa hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja. Adakalanya hubungan itu mengalami suatu perselisihan. Perselisihan itu dapat terjadi pada siapapun yang sedang melakukan hubungan hukum.¹²

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diluar pengadilan dapat ditempuh dengan 4 (empat) cara yaitu:

a. Penyelesaian Melalui Bipartit¹³

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh hari) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi¹⁴

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Mediasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat kerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan baru selanjutnya melakukan sidang mediasi.

¹¹*Ibid*, hlm. 69

¹²Agus Susianto, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit Dan Mediasi Yang Mencapai Kesepakatan Dalam Bentuk Perjanjian Bersama Di Kabupaten Klaten* (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia) 2012, hlm. 11

¹³Ari Yuliasuti dan Emi Syarif, "*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading*", *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 16 No.2, Juli-Desember 2021, hlm. 95

¹⁴Ari Yuliasuti dan Emi Syarif, *Loc.Cit*

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian secara tertulis, konsiliasi harus sudah mengadakan penelitian mengenai tentang duduk perkaranya dan segera melakukan sidang.

d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, dan perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan industrial melalui kesepakatan tertulis dari pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada abiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Pada kasus pesangon yang tidak dibayarkan oleh perusahaan setelah pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan dengan mediasi, yakni dengan memusyawarahkan jalan keluar yang dapat ditempuh sehingga akan ditemukan solusi dari tindakan perusahaan yang tidak memberikan hak-hak pekerjaannya setelah PHK. Namun pada kasus mediasi yang tidak menemukan titik terang dapat menempuh jalur hukum kepada pihak perusahaan atas pelanggaran yang dilakukan.

D. PENUTUP

Uang pesangon diberikan kepada buruh atau pekerja pada waktu terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan/perusahaan yang didasarkan atas lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh buruh/pekerja yang bersangkutan. Perhitungan uang pesangon yang ditetapkan berdasarkan pasal 156 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Serta telah ditetapkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Perppu tersebut mengatur ulang besaran pesangon yang harus diterima pekerja/buruh jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

DAFTAR PUSTAKA / DAFTAR REFERENSI**Buku:**

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2020.
- Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta Timur : Yayasan Pendidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), 2019, Hlm. 380
- Agus Susianto, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit Dan Mediasi Yang Mencapai Kesepakatan Dalam Bentuk Perjanjian Bersama Di Kabupaten Klaten* (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia). 2012
- Halili Toha dan Hari Pramono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di-PHK*, Tangerang: VisiMedia, 2006
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik Di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019, hlm.250

Jurnal:

- Abdul Azis, "*Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan*", Jurnal Surya Kencana Satu, Vol. 10, No, 1, Maret 2019
- Ahmad Zaini, *Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, Vol 13 No 1, Januari-Juni 2017
- Akhmad Soleh, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Usia Pensiun Atas Pesangon, Penghargaan Masa Kerja, Dan Penggantian Hak Di Jawa Timur*, *Lex Crimen*, Vol VI No 3, Mei 2017
- Angga Saputra, *Pelaksanaan Pembayaran Uang Pesangon Oleh Pengusaha Kepada Pekerja Yang Telah Memasuki Usia Pensiun pada PT. KURNIA JAYA RAYA di Kabupaten Kubu Raya*, Jurnal Hukum, Vol 1, No 3, 2013,
- Ari Yuliasuti dan Emi Syarif, "*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading*", Jurnal Ketenagakerjaan, Vol. 16 No.2, Juli-Desember 2021
- Nikodemus Maringan, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Okeh Perusahaan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, "*Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*", Vol 3, Edisi 3, 2015

Internet:

- Ibnu Huzair, *Aturan Pesangon 2023 Berdasarkan Perpu Cipta Kerja bagi Karyawan Di-PHK*, kyatusel.fajar.co.id, diakses 18 Januari 2023

Skripsi:

- Agus Susianto, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit Dan Mediasi Yang Mencapai Kesepakatan Dalam Bentuk Perjanjian Bersama Di Kabupaten Klaten* (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia) 2012, hlm. 11