

ANALISIS TERHADAP PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI PUTUSAN PERADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL)

Iip Novitasari^{1*}, Indra Yuliawan²

¹Fakultas Ilmu Hukum dan Humaniora, Universitas Ngudi Waluyo

*Corresponding email: iipnobiita@gmail.com, indrayuliawan@unw.ac.id

Abstrak: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan isu ketenagakerjaan yang kompleks karena berdampak signifikan terhadap hak-hak pekerja. Negara memiliki kewajiban untuk menjamin perlindungan tenaga kerja sesuai dengan konstitusi dan peraturan perundang-undangan, terutama dalam menghadapi tantangan efisiensi perusahaan akibat digitalisasi. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan teoritis untuk menganalisis perlindungan hukum dalam PHK. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui wawancara serta data sekunder yang berasal dari literatur dan peraturan perundang-undangan, yang dianalisis secara kualitatif dan deskriptif. Hasil penelitian menyoroti kasus PHK di PT. Pertiwi Indo Mas yang ditangani oleh DPC FSB GARTEKS Kabupaten Semarang. Kasus ini berkaitan dengan status pekerja yang diberhentikan dengan alasan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sementara serikat buruh mengklaim bahwa hubungan kerja seharusnya bersifat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Berdasarkan regulasi ketenagakerjaan, PKWT hanya berlaku untuk pekerjaan tertentu dan tidak dapat diterapkan pada pekerjaan yang bersifat tetap. Proses penyelesaian sengketa dalam kasus ini melibatkan negosiasi bipartit dan tripartit sebelum akhirnya berujung pada Pengadilan Hubungan Industrial. Penelitian ini menyoroti peran strategis serikat pekerja dalam advokasi hak buruh serta mengungkap kompleksitas hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa proses PHK terhadap karyawan tetap masih menghadapi tantangan terkait kejelasan status hubungan kerja. Sementara itu, peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK terbukti signifikan dalam memastikan perlindungan hak-hak pekerja melalui mekanisme hukum yang adil.

Kata kunci: serikat pekerja, penyelesaian perselisihan, pemutusan hubungan kerja

Abstract: Termination of Employment (PHK) is a complex labor issue as it has a significant impact on workers' rights. The state has an obligation to ensure labor protection in accordance with the constitution and labor regulations, especially in facing corporate efficiency challenges due to digitalization. This study employs a normative juridical method with a legislative and theoretical approach to analyze legal protection in employment termination. The data used consists of primary data obtained through interviews and secondary data derived from literature and labor regulations, analyzed qualitatively and descriptively. The research highlights a termination case at PT. Pertiwi Indo Mas, handled by the DPC FSB GARTEKS of Semarang Regency. The case revolves around the employment status of workers who were dismissed due to the expiration of a Fixed-Term Employment Agreement (PKWT), while the labor union claimed that the employment relationship should have been categorized as an Indefinite-Term Employment Agreement (PKWTT). Based on labor regulations, PKWT is only applicable to certain types of jobs and cannot be implemented for permanent work. The dispute resolution process in this case involved bipartite and tripartite negotiations before ultimately reaching the Industrial Relations Court. This study highlights the strategic role of labor unions in advocating for workers' rights and reveals the complexities of labor law in Indonesia. Based on the research findings and analysis, it can be concluded that the termination process for permanent employees still faces challenges regarding the clarity of employment status. Meanwhile, the role of labor unions in resolving employment termination disputes has proven to be significant in ensuring the protection of workers' rights through fair legal mechanisms.

Keywords: labor union, dispute resolution, employment termination

PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa hak-hak konstitusional warga negara merupakan hak-hak mendasar yang harus dijamin oleh negara. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menetapkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".¹ Kemudian pasca amandemen,

¹ Gimón, D. N. (2019). "Pengaturan Hak Konstitusional Warga Negara Dan Bentuk Perlindungan Hak Konstitusi." *Lex Administratum*, 6(4).

pada Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” yang memuat hak warga negara dalam bidang-bidang ketenagakerjaan.² Salah satu cara negara memenuhi kewajibannya adalah dengan memastikan perlindungan hak-hak pekerja serta menerapkan proses pemutusan hubungan kerja (PHK) yang adil dan transparan guna menjamin kesetaraan perlakuan. Ketentuan ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai kerangka hukum ketenagakerjaan yang resmi.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 4, mendefinisikan pekerja/buruh sebagai setiap individu yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Definisi yang luas ini mencakup semua orang yang bekerja di bawah seorang individu, kemitraan, badan hukum, atau organisasi lain, dengan menerima kompensasi baik dalam bentuk uang maupun barang. Penegasan mengenai kompensasi dalam berbagai bentuk sangat penting, mengingat upah sering kali dikaitkan hanya dengan uang, padahal ada pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Dari definisi tersebut, jelas bahwa hanya individu yang sedang bekerja yang dapat dikategorikan sebagai pekerja atau buruh. Istilah "pekerja/buruh" kini digunakan secara bergantian karena Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh menyandingkan kedua istilah tersebut. Penyamaan ini terjadi karena pemerintah sebelumnya lebih memilih istilah "pekerja" untuk menggantikan "buruh," mengingat istilah "buruh" sering diasosiasikan dengan pekerja kasar dan kelompok yang berseberangan dengan pengusaha. Misalnya, pada era Orde Baru, istilah "Serikat Buruh" diubah menjadi "Serikat Pekerja" guna mengubah konotasi negatifnya.

Berdasarkan Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk oleh, dari, dan untuk pekerja/buruh, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Tujuan serikat pekerja adalah untuk memperjuangkan, membela, dan melindungi hak serta kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan mereka dan keluarganya. Serikat pekerja juga berperan sebagai wadah aspirasi pekerja dalam hubungan industrial.

Penerapan hak kebebasan berserikat memiliki nilai strategis yang signifikan karena menjadikannya sebagai hak fundamental yang memungkinkan pekerja menuntut perlakuan yang adil. Pembentukan serikat pekerja memungkinkan mereka untuk bernegosiasi mengenai kenaikan upah, berpartisipasi dalam perjanjian kerja bersama, menolak PHK yang tidak adil, berdiskusi dengan pengusaha, serta menyusun tuntutan lainnya.

PHK adalah proses pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh alasan tertentu, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha³. Pada dasarnya, PHK juga dapat diartikan sebagai penghentian sumber mata pencaharian bagi pekerja dan keluarganya. Dalam banyak kasus, pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha, yang sering kali mengutamakan kepentingan perusahaan dan menyebabkan ketidakadilan bagi pekerja⁴.

² Hasibuan, M. N. A. (2020). “Pembatasan Hak Warga Negara Memperoleh Lapangan Kerja Menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Ditinjau Dari Fikih Siyasah Dusturiyah” (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).

³ Chamdani, C., Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii, S. (2022). “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir.” *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan*, 4(1), 1-16.

⁴ Perdana, S. (2008). “Mediasi Merupakan Salah Satu Cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan di Sumatera Utara” (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).

Di era digitalisasi, perusahaan semakin sering menggunakan alasan efisiensi untuk melakukan PHK, dengan menggantikan pekerja menggunakan peralatan modern. Praktik ini berdampak besar dalam jangka panjang, meningkatkan angka pengangguran dalam masyarakat. Selain itu, perusahaan sering berargumen bahwa PHK untuk tujuan efisiensi diperbolehkan selama sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

METODE

Metode Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang dipergunakan yaitu yuridis normatif (metode penelitian hukum normatif) yang fokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang tertulis, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, dan dokumen hukum lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis bagaimana hukum diterapkan dan diinterpretasikan dalam konteks tertentu.

Dalam pelaksanaan metode ini, terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan:

1. Pendekatan Perundang-undangan (*State Approach*): Menganalisis undang-undang dan regulasi yang relevan dengan isu hukum yang diteliti.
2. Pendekatan Teoritis (*Theoretical Approach*): Menggunakan teori-teori hukum untuk mendukung analisis dan pemahaman terhadap isu yang diteliti.

Metode penelitian yuridis normatif merupakan alat penting dalam kajian ilmu hukum, memberikan kerangka kerja untuk menganalisis norma-norma hukum dan penerapannya dalam konteks masyarakat. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang bagaimana hukum berfungsi dalam praktik.

Latar Penelitian

Lokasi Penelitian dalam penulisan riset proposal di Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Buruh Garmen, Kerajinan, Tekstil, Kulit dan Sentra Industri (DPC FSB Garteks) Kabupaten Semarang. Menurut Iskandar, bahwa “latar belakang memuat tentang alur pikir peneliti tentang rentetan fenomena-fenomena atau peristiwa-peristiwa masa lalu dan sedang terjadi serta bakal terjadi yang berhubungan dengan masalah pada objek penelitian”.

Dalam penelitian yang akan dilaksanakan penulis mengangkat tema mengenai pemutusan hubungan kerja sebagai objek dari penelitian dengan subjeknya perlindungan hukum bagi perselisihan antara pekerja dan pemberi pekerja. Peneliti mengangkat tema mengenai Analisis Terhadap Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan peneliti tertarik dan kasus mengenai Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia semakin tahun semakin meningkat sehingga dengan ini penulis perlu menggali informasi melalui penelitian ini.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian pada penulisan skripsi ini adalah mengetahui hak yang didapatkan oleh para pekerja sehubungan adanya pemutusan hubungan kerja. Pada penelitian ini subjek hukumnya yaitu buruh kerja dan objeknya adalah hak yang diterima oleh buruh kerja dan masyarakat.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Ketua dan Pengurus Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Buruh Garmen, Kerajinan, Tekstil, Kulit, dan Sentra Industri (DPC FSB Garteks) Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil penelitian penulis, baik melalui wawancara terhadap Ketua DPC FSB GARTEKS Kabupaten Semarang yang berkaitan dengan perkara dalam tulisan ini, maupun melalui studi kepustakaan dari dokumen-dokumen terkait.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari beberapa literatur, dokumen resmi, peraturan perundang-undangan dan sumber-sumber kepustakaan lain yang mendukung.

Dokumentasi ini digunakan untuk penyusunan proposal ini dengan cara mengambil sumber data berupa dokumen tentang bagaimana proses hak-hak para buruh yang telah di capai Kantor Serikat Pekerja Kabupaten Semarang. Jenis data sekunder dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Bahan Hukum Primer
 - a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
 - b) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata.
 - c) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- 2) Bahan Sekunder Bahan yang bersifat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer selain putusan perkara ini dapat berupa:
 - a. Buku-buku ilmiah.
 - b. Makalah-makalah yang berkaitan dengan pokok bahasan.

Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Sumber Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu sumber data lapangan sebagai salah satu pertimbangan hukum dari para penegak hukum yang mengenai kasus ini dan masyarakat turut diresahkan akibat ini.
- b. Sumber Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu sumber data yang diperoleh dari hasil penelaahan beberapa literatur dan sumber bacaan lainnya yang dapat mendukung dalam penulisan Proposal ini.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penelitian melakukan pengumpulan data melalui teknik sebagai berikut:

1. Teknik Wawancara (interview)

Yaitu dengan cara melakukan tanya jawab kepada pihak-pihak yang terkait ataupun yang mengenai ini, antara lain Ketua dan Pengurus Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Buruh Garmen, Kerajinan, Tekstil, Kulit, dan Sentra Industri (DPC FSB GARTEKS) Kabupaten Semarang

2. Teknik Kepustakaan

Yaitu suatu teknik penelaahan normatif dari beberapa peraturan perundang-undangan dan berkas-berkas putusan pengadilan yang terkait dengan ini serta penelaahan beberapa literatur yang relevan dengan materi yang dibahas.

Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, penemuan atau informasi dapat dinyatakan sah/substansial dalam hal tidak terdapat perbedaan antara apa yang dipertanggungjawabkan oleh peneliti dengan data faktual riset.

Teknik Analisa Data

Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini disusun dan dianalisa secara kualitatif, kemudian selanjutnya data tersebut diuraikan secara deskriptif audistis guna memperoleh gambaran yang dapat dipahami secara jelas dan terarah untuk menjawab permasalahan yang penulis teliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dewan Pengurus Cabang Federasi Serikat Buruh Garmen, Kerajinan, Tekstil, Kulit, dan Sentra Industri (DPC FSB GARTEKS) Kabupaten Semarang. DPC FSB GARTEKS merupakan organisasi serikat pekerja yang memiliki peran strategis dalam memperjuangkan hak-hak buruh, termasuk dalam penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Objek penelitian ini adalah kasus PHK yang terjadi di PT. Pertiwi Indo Mas, yang menjadi subjek dalam putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg. Kasus ini melibatkan beberapa pekerja yang mengalami PHK dengan alasan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Namun, berdasarkan argumen pekerja dan serikat buruh, mereka mengklaim bahwa hubungan kerja seharusnya bersifat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sehingga PHK yang dilakukan dianggap tidak sah.

Serikat pekerja memainkan peran penting dalam advokasi dan pendampingan hukum terhadap para pekerja yang mengajukan gugatan. Dengan adanya keterlibatan serikat pekerja, pekerja yang di-PHK dapat memperoleh hak-haknya sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Hasil dan Pembahasan

Proses Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Tetap

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Selain aturan tersebut, buruh atau pekerja sudah dikenal sejak zaman penjajahan Belanda.⁵ Dalam regulasi ini, ketenagakerjaan memberikan definisi mengenai pekerja atau buruh sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (4), yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Hak pekerja juga dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja," yang memuat hak warga negara dalam bidang ketenagakerjaan.⁶ Namun, dalam praktiknya, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kerap menjadi permasalahan utama dalam dunia ketenagakerjaan. Pemutusan Hubungan Kerja adalah upaya pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁷ Secara hakikat, PHK juga dapat ditafsirkan sebagai suatu bentuk pengakhiran sumber nafkah bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Dalam situasi ini, pekerja sering kali berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha yang memiliki kekuatan dan kontrol dalam pengambilan keputusan. Akibatnya, pekerja sering mengalami ketidakadilan sketika berhadapan dengan kepentingan perusahaan.⁸

Penelitian ini mendasarkan kepada hasil keputusan atas perkara hubungan industrial pekerja pada PT Pertiwi Indo Mas dengan PT Pertiwi Indo Mas selaku tergugat. Menimbang bahwa terkait perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur dalam Pasal 56 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPPU) Nomor 2 Tahun 2022, serta Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

⁵ Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). "Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia." Prenada Media.

⁶ Hasibuan, M. N. A. (2020). "Pembatasan Hak Warga Negara Memperoleh Lapangan Kerja Menurut Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Ditinjau Dari Fikih *SIyasah Dusturiyah*" (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).

⁷ Chamdani, C., Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii, S. (2022). "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir." *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan*, 4(1), 1-16

⁸ Perdana, S. (2008). "Mediasi Merupakan Salah Satu Cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan di Sumatera Utara"(Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara)

Yang kemudian dalam Pasal 59 disebutkan:

- (1) Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Menimbang, bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi RI No. 7/PUU-XII/2014 tentang Peralihan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, yang dalam amarnya Pasal 1.1 dan 1.2 menyatakan sebagai berikut:

- 1.1 Frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai bahwa “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:
 - Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
 - Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- 1.2 Frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai bahwa “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:
 - Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
 - Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Putusan MK tersebut menimbulkan norma baru bahwa apabila terjadi perselisihan tentang PKWT yang berakibat berubah menjadi PKWTT, haruslah dengan adanya nota pemeriksaan dan dimintakan pengesahannya di Pengadilan Negeri. Namun, putusan MK tersebut yang menganulir Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana pasal tersebut telah diubah dengan adanya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Sehingga, penyelesaian perselisihan tentang PKWT yang berakibat berubah menjadi PKWTT menjadi kewenangan penuh Pengadilan Hubungan Industrial.

Menimbang bahwa selanjutnya untuk memenuhi ketentuan dalam Pasal 59 ayat (4) tersebut, maka diberlakukanlah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja

dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian kerja.

Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 2 ayat (2) PP 35/2021 menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan baik untuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Menimbang bahwa Pasal 14 PP Nomor 35 Tahun 2021 menyebutkan:

- (1) PKWT harus dicatatkan oleh pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.
- (2) Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia, maka pencatatan PKWT dilakukan oleh pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

Bahwa pencatatan ini bersifat administratif sebagai kontrol dan pendataan terhadap suatu pelaksanaan hubungan kerja dan kesempatan kerja. Sehingga, apabila terjadi perselisihan terhadap pelaksanaan hubungan kerja ataupun perjanjian kerjanya, maka hal tersebut tetap menjadi objek perselisihan hubungan industrial dan diselesaikan sesuai ketentuan perundangan yang berlaku, yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan turunan lainnya.

Menimbang bahwa dalam perkara a quo, Para Penggugat mendalilkan dirinya sebagai pekerja Tergugat dengan PKWT. Hal ini diakui oleh Tergugat dengan bukti T2, yaitu fotokopi PKWT atas nama Penggugat I – VII dengan Tergugat. Sehingga, tentang hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat tidak terbantahkan bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Bahwa prosedur mengenai pelaksanaan pemutusan hubungan kerja berdasarkan riset dapat dijelaskan sebagai berikut: Menurut Nelson Siahaan selaku Sekretaris DPC FSB GARTEKS Kabupaten Semarang, prosedur PHK dilakukan dengan

1. *Perusahaan melalui HRD memanggil pekerja bahwa akan adanya efisiensi pekerja*
2. *Pekerja dengan pemberi kerja melakukan diskusi terhadap PHK sekaligus negosiasi. Dalam hal ini dapat menimbulkan permasalahan pada khususnya pesangon. Oleh karena itu, disinilah peran serikat pekerja.*
3. *Kemudian perusahaan (pemberi kerja) melakukan pemutusan hubungan kerja.*

Hal ini menunjukkan bahwa urgensi dalam operasional perusahaan dapat menjadi salah satu alasan utama untuk melakukan PHK. Keputusan ini sering kali tidak hanya dipertimbangkan dari sisi perusahaan semata, tetapi juga dari berbagai faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, perubahan regulasi, hingga kebijakan bisnis yang bersifat dinamis. Dalam beberapa kasus, urgensi ini dapat dikaitkan dengan perubahan strategi bisnis perusahaan yang menuntut efisiensi tenaga kerja.

Hal mana sesuai dengan pernyataan dengan Kaeko Hadi selaku Ketua bidang Konsolidasi yang juga merangkap sebagai ketua PK FSB GARTEKS PT Sam Kyung Jaya Garments, yaitu

"Dipanggil dan diberitahu, Diskusi dan negosiasi pesangon, kemudian di PHK."

Di sisi lain, Dede Rohman selaku Ketua DPC FSB GARTEKS Kabupaten Semarang menjelaskan bahwa prosedur PHK lebih kompleks, yaitu:

1. *Perundingan secara bipartit maksimal tiga kali, jika sepakat dibuat Perjanjian Bersama (PB) dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Jika tidak sepakat, setiap*

perundingan dibuat risalah, kemudian membuat surat permohonan pencatatan perkara dengan melampirkan risalah, alasan PHK, dan data perusahaan.

2. *Dilakukan perundingan tripartit di Dinas Tenaga kerja melalui mediasi, jika sepakat maka dibuat PB dan didaftarkan ke PHI. Jika tidak sepakat menunggu anjuran dari Dinas Tenaga Kerja selambat-lambatnya 30 hari, dan berproses ke PHI.*

Dalam konteks hukum, teori yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch, yaitu teori tujuan hukum, menjelaskan bahwa hukum harus berorientasi pada tiga aspek utama, yaitu kepastian, keadilan, dan kemanfaatan. Dengan demikian, proses PHK harus dilakukan sesuai dengan prinsip hukum yang adil agar tidak merugikan pekerja.

Sedangkan alasan PHK menurut PP 35 tahun 2021 dapat disebutkan sebagai berikut :

- 1) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;
- 2) Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;
- 3) Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- 4) Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- 5) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- 6) Perusahaan pailit;
- 7) adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 - a. menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/ Buruh;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh;
 - e. memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesulitaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
- 8) adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf 7 terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 9) Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:
 - a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- 10) Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- 11) Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan

surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;

- 12) Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- 13) Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- 14) Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau
- 15) Pekerja/ Buruh meninggal dunia.

Berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara serikat Pekerja dengan pengusaha dari PT Pertiwi, Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa meminta izin kepada Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial apabila:

1. Pekerja dalam masa percobaan kerja
2. Pekerja mengundurkan diri secara tertulis atau kemauan sendiri tanpa mengajukan syarat.
3. Pekerja telah mencapai usia pensiun (55 tahun), kecuali bagi pekerja yang dinilai masih dibutuhkan oleh perusahaan.
4. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
5. Pekerja meninggal dunia.

Dalam hal terdapat “alasan mendesak” yang mengakibatkan tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, maka harus memenuhi proses yang ditetapkan sesuai dengan surat edaran Menakertrans RI Nomor SE- 12/Men/SJ-HK/I/2005 Perihal Putusan Mahkamah Konstitusi atas hak uji materi UU No.13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan dan UU No.2 Tahun 2004 tentang PHI, adapun dalam hal ini pengusaha harus menunggu keputusan dari proses pengadilan sebelum melakukan hubungan kerja. Alasan-alasan mendesak antara lain:

1. Memberikan riwayat hidup atau keterangan lain yang tidak sebenarnya atau dipalsukan.
2. Melakukan penipuan, pencurian atau terlibat pelanggaran pencurian barang milik perusahaan atau teman kerja.
3. Merusak barang milik perusahaan dengan sengaja atau kecerobohan
4. Berkelahi atau terlibat perkelahian atau memukul kawan sekerja, atasan, pimpinan, dan perusahaan.
5. Membongkar/membocorkan rahasia perusahaan atau rahasia rumah tangga pimpinan.
6. Menyalahgunakan wewenangnya, mempergunakan kesempatan atau sarana yang padanya karena kedudukan atau jabatannya langsung atau tidak langsung dapat merugikan perusahaan.
7. Bertingkah laku yang sifatnya tidak dapat dipertanggungjawabkan dan membahayakan perusahaan atau kawan lainnya.
8. Mabuk-mabukan akibat minuman keras atau bahan-bahan terlarang seperti narkotikadan sejenisnya dilingkungan perusahaan.
9. Berjudi atau segala tindak bentuk perjudian dilingkungan perusahaan.
10. Membujuk atau menghasut teman sekerja untuk melakukan pemogokan liar dan atau perbuatan lain yang melanggar hukum atau peraturan perusahaan yang berlaku.
11. Bertindak atau melakukan perbuatan asusila dilingkungan perusahaan (berselingkuh dengan teman kerja/mengganggu rumah tangga teman sekerja dll)
12. Memalsukan tanda tangan orang lain untuk mengambil gaji atau gaji pokok atau barang lainnya yang bukan haknya.
13. Membuat, menyebarkan dan mengumumkan surat edaran didalam lingkungan perusahaan tanpa izin pimpinan perusahaan.
14. Tidak cakap melakukan pekerjaan, walaupun telah dicoba disegala bagian

15. Telah dijatuhi hukuman oleh yang berwajib karena telah melakukan pelanggaran hukum yang berlaku di Indonesia.

16. Membawa senjata api atau senjata tajam atau bahan-bahan/benda-benda berbahaya yang tidak ada hubungannya dengan tugas dan pekerjaannya, kedalam lingkungan perusahaan.

Hal diatas selaras dengan hasil wawancara Nelson Siahaan. Alasan tersebut diperkuat dengan wawancara dari Dede Rohman yang bahwa disebut dengan pelanggaran itu mendasarkan kepada kesalahan dari pekerja.

Selain itu, Kaeko Hadi juga menyebutkan beberapa alasan yang sering digunakan dalam keputusan PHK, yaitu:

"Pelanggaran, Efisiensi, Sakit yang berkepanjangan, Pensiun, Mengundurkan diri, dan Meninggal dunia."

Hal ini menunjukkan bahwa urgensi dalam operasional perusahaan dapat menjadi salah satu alasan utama untuk melakukan PHK. Keputusan ini sering kali tidak hanya dipertimbangkan dari sisi perusahaan semata, tetapi juga dari berbagai faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, perubahan regulasi, hingga kebijakan bisnis yang bersifat dinamis. Dalam beberapa kasus, urgensi ini dapat dikaitkan dengan perubahan strategi bisnis perusahaan yang menuntut efisiensi tenaga kerja.

Dari hasil wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa alasan PHK sangat bervariasi, baik karena kebutuhan internal perusahaan maupun kondisi personal pekerja. Efisiensi sering kali menjadi faktor dominan dalam pengambilan keputusan PHK, terutama dalam situasi di mana perusahaan harus melakukan restrukturisasi untuk mempertahankan daya saing dan keberlanjutan usaha. Faktor lain seperti pelanggaran juga menjadi pertimbangan penting, di mana perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja tetap disiplin dan profesional. Selain itu, dalam kasus pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, keputusan PHK sering kali diambil dengan pertimbangan kesejahteraan pekerja, meskipun pada kenyataannya hal ini dapat menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan akibat kondisi kesehatan yang tidak mereka kehendaki.

Berdasarkan Putusan tingkat Kasasi Mahkamah Agung Perkara Nomor 1038K/Pdt.Sus-PHI/2024 JO Nomor 11 Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Smg diatas terkait dengan pemutusan hubungan kerja memberlakukan

MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Para Penggugat dengan Tergugat batal demi hukum;
3. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Para Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Para Penggugat bekerja pada Tergugat;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terjadi sejak tanggal 31 Agustus 2023 karena efisiensi;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat sejumlah Rp257.682.254,40 (dua ratus lima puluh tujuh juta enam ratus delapan puluh dua ribu dua ratus lima puluh empat rupiah koma empat puluh sen) dengan perincian sebagai berikut:

PENGGUGAT I

Upah th 2023		Rp2.482.488
Masa Kerja	2 th 4 bln 11 hari (3 Th)	
Pesangon	Upah x Masa Kerja	Rp 7.447.464,00
Penghargaan Masa Kerja	Upah x Masa Kerja	Rp 4.964.976,00

Penggantian Hak	Cuti tahunan	Rp 992.995,20
Total		Rp 13.405.435,20

PENGGUGAT II

Upah th 2023		Rp 2.482.488
Masa Kerja	27 th 11 bln 12 hari (28 Th)	
Pesangon	Upah x Masa Kerja	Rp 22.342.392,00
Penghargaan Masa Kerja	Upah x Masa Kerja	Rp 24.824.880,00
Penggantian Hak	Cuti tahunan	Rp 992.995,20
Total		Rp 48.160.267,20

PENGGUGAT III

Upah th 2023		Rp 2.482.488
Masa Kerja	3 th 1 bln 11 hari (4 Th)	
Pesangon	Upah x Masa Kerja	Rp 9.929.952,00
Penghargaan Masa Kerja	Upah x Masa Kerja	Rp 4.964.976,00
Penggantian Hak	Cuti tahunan	Rp 992.995,20
Total		Rp 15.887.923,20

PENGGUGAT IV

Upah th 2023		Rp 2.482.488
Masa Kerja	13 th 10 bln 19 hari	
Pesangon	Upah x Masa Kerja	Rp 22.342.392,00
Penghargaan Masa Kerja	Upah x Masa Kerja	Rp 12.412.440,00
Penggantian Hak	Cuti tahunan	Rp 992.995,20
Total		Rp 35.747.827,20

PENGGUGAT V

Upah th 2023		Rp 2.482.488
Masa Kerja	29 th 8 bln 23 hari	
Pesangon	Upah x Masa Kerja	Rp 22.342.392,00
Penghargaan Masa Kerja	Upah x Masa Kerja	Rp 24.824.880,00
Penggantian Hak	Cuti tahunan	Rp 992.995,20
Total		Rp 48.160.267,20

PENGGUGAT VI

Upah th 2023		Rp 2.482.488
Masa Kerja	21 th 11 bln 28 hari	
Pesangon	Upah x Masa Kerja	Rp 22.342.392,00
Penghargaan Masa Kerja	Upah x Masa Kerja	Rp 24.824.880,00
Penggantian Hak	Cuti tahunan	Rp 992.995,20

Total		Rp 48.160.267,20
--------------	--	-------------------------

PENGGUGAT VII

Upah th 2023		Rp 2.482.488
Masa Kerja	31 th 6 bln 24 hari	
Pesangon	Upah x Masa Kerja	Rp 22.342.392,0
Penghargaan Masa Kerja	Upah x Masa Kerja	Rp 24.824.880
Penggantian Hak	Cuti tahunan	Rp 992.995,20
Total		Rp 48.160.267,20

- Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Menghukum Tergugat membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo sejumlah Rp 130.500,00 (seratus tiga puluh ribu lima ratus rupiah koma nol nol sen);

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, pada hari Selasa, tanggal 22 April 2024 oleh kami, AHMAD RASYID PURBA, S.H, M.Hum, S.H, sebagai Hakim Ketua, ANTON CATUR SULISTIYO, S.H dan SUWARDIYONO, S.H, M.H, masing - masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari Kamis tanggal 2 Mei 2024, diputus dalam persidangan elektronik yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan para Hakim Anggota tersebut, SUNARTI, S.H, sebagai Panitera Pengganti, dan telah dikirim secara elektronik melalui Sistem Informasi Pengadilan.

Prosedur yang dijelaskan oleh para narasumber, terlihat bahwa ada perbedaan dalam pendekatan PHK yang dilakukan oleh perusahaan. Beberapa perusahaan menerapkan proses yang lebih sederhana, sementara yang lain mengikuti mekanisme yang lebih ketat dengan perundingan bipartit dan tripartit. Hal ini menunjukkan bahwa prosedur PHK sangat bergantung pada kebijakan internal perusahaan serta kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Selain itu, semakin kompleks prosedur yang diterapkan, semakin besar pula peluang bagi pekerja untuk mendapatkan keadilan dan hak-hak yang seharusnya mereka terima. Namun, dalam beberapa kasus, perundingan yang panjang juga dapat menjadi beban bagi pekerja yang harus menunggu kepastian mengenai status mereka.

Pemutusan hubungan kerja akan menimbulkan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mengalami PHK, terdapat perbedaan pandangan di antara narasumber. Nelson Siahaan menyatakan bahwa

"Pesangon dan penghargaan masa kerja, serta penggantian hak yang seharusnya diterima"

merupakan bentuk kompensasi yang diberikan. Sementara itu, Kaeko Hadi menyebutkan bahwa kompensasi meliputi

"Pesangon dan uang penggantian hak."

Dede Rohman menambahkan bahwa

"Para pihak melaksanakan kewajiban masing-masing sebelum ada keputusan yang mengikat, serta memberikan kompensasi sesuai dengan peraturan perundangan."

Berdasarkan pernyataan ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi PHK pada umumnya terdiri dari pesangon, penghargaan masa kerja, serta penggantian hak lainnya yang telah ditetapkan dalam regulasi ketenagakerjaan. Namun, dalam praktiknya, penerapan kompensasi ini dapat bervariasi tergantung pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, serta kebijakan perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerja yang terkena PHK. Dalam beberapa kasus, pekerja masih mengalami kendala dalam mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan regulasi, baik karena kurangnya pemahaman mengenai hak mereka maupun karena adanya perbedaan interpretasi dalam implementasi kebijakan di tingkat perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perwakilan DPC FSB GARTEKS Kabupaten Semarang serta analisis terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan tetap di PT. Pertiwi Indo Mas dilakukan dengan beberapa tahapan yang telah diatur dalam regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Tahapan tersebut mencakup:

- a) Pekerja menerima pemberitahuan resmi mengenai rencana PHK melalui surat panggilan dari perusahaan. Surat ini berfungsi sebagai pemberitahuan awal yang memberikan informasi mengenai alasan dan dasar hukum PHK yang akan diterapkan.
- b) Sebelum PHK benar-benar diberlakukan, dilakukan proses negosiasi atau diskusi antara pekerja dan perusahaan. Tujuan dari negosiasi ini adalah untuk mencari solusi terbaik yang dapat diterima oleh kedua belah pihak, termasuk kemungkinan adanya peninjauan ulang terhadap keputusan PHK atau kesepakatan terkait kompensasi yang akan diberikan.
- c) Perusahaan memberikan kompensasi kepada pekerja yang terkena PHK sesuai dengan ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021. Kompensasi ini mencakup pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak lain yang telah diatur dalam regulasi ketenagakerjaan.
- d) Apabila pekerja menolak keputusan PHK yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka proses akan dilanjutkan ke tahap bipartit, yaitu negosiasi langsung antara pihak pekerja dan perusahaan dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama tanpa perlu melibatkan pihak ketiga.
- e) Jika proses bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, maka perselisihan akan dibawa ke tahap tripartit, di mana mediasi akan dilakukan dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan sebagai pihak yang berwenang dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan.

Namun, dalam kasus PHK yang terjadi di PT. Pertiwi Indo Mas, pekerja mengajukan keberatan dengan alasan bahwa kontrak kerja mereka seharusnya bersifat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), bukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal ini berarti, menurut pekerja, status hubungan kerja mereka tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang berlaku, sehingga PHK yang dilakukan dianggap tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perbedaan pandangan mengenai status hubungan kerja ini menjadi faktor utama dalam sengketa ketenagakerjaan yang akhirnya dibawa ke ranah hukum.

Dari analisis ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun perusahaan telah menerapkan prosedur PHK berdasarkan regulasi yang ada, terdapat persoalan mendasar mengenai status hubungan kerja yang menimbulkan ketidaksepakatan antara pihak pekerja dan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam praktiknya, pelaksanaan PHK tidak hanya bergantung pada pemenuhan prosedural semata, tetapi juga pada kejelasan dan kesepakatan mengenai status kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa status hubungan kerja yang diterapkan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku guna menghindari konflik ketenagakerjaan di kemudian hari.

Peran Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan PHK

Serikat pekerja memiliki peran krusial dalam penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Keberadaannya diakui secara hukum melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang menegaskan bahwa serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh dengan tujuan memperjuangkan, membela, serta melindungi hak-hak pekerja demi

kesejahteraan mereka dan keluarganya.⁹ Keberadaan serikat pekerja juga sejalan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menjamin hak setiap orang untuk bekerja serta mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹⁰ Dengan demikian, serikat pekerja memainkan peran sentral dalam menciptakan keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja yang menghadapi PHK, terutama dalam konteks perselisihan industrial.

Serikat pekerja berfungsi sebagai sarana perlindungan bagi pekerja yang mengalami PHK, menyalurkan aspirasi mereka, serta menjadi perantara komunikasi antara pekerja dan pengusaha. Dengan peran ini, serikat pekerja berkontribusi dalam menciptakan ketenangan kerja di lingkungan perusahaan, mengubah atmosfer yang semula kurang kondusif menjadi lebih harmonis. Peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK juga didukung oleh Peraturan Mahkamah Agung (PERMA), yang menegaskan hak-hak serikat pekerja dalam mewakili anggotanya dalam sengketa ketenagakerjaan. Teori hukum Gustav Radbruch mengenai kepastian hukum semakin memperkuat landasan hukum bagi serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja yang terkena PHK, sehingga hukum dapat benar-benar ditegakkan dengan adil.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa narasumber, peran serikat pekerja dalam menyelesaikan perselisihan PHK sangat nyata dan efektif. Nelson Siahaan menyatakan,

Perusahaan selalu menginginkan keuntungan, maka serikat pekerja lah yang memperjuangkan hak-hak ke pengadilan

"Serikat pekerja terlibat dalam proses penyelesaian perselisihan PHK dan memberikan advokasi atau pendampingan hukum bagi pekerja yang di-PHK."

Jika pekerja menolak PHK yang dilakukan perusahaan, serikat pekerja akan mendampingi mereka dalam negosiasi bipartit. Jika negosiasi ini tidak membuahkan hasil, maka perundingan berlanjut ke tingkat tripartit dengan mediasi dari pemerintah melalui dinas tenaga kerja setempat sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peran serikat pekerja juga terlihat dalam mendampingi pekerja di setiap tahapan proses penyelesaian sengketa PHK. Kaeko Hadi menegaskan,

"Serikat pekerja mendampingi dari bipartit sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI),"

sementara Dede Rohman menyatakan,

"Serikat pekerja mendampingi anggota dari bipartit sampai dengan PHI atau sampai perselisihan benar-benar selesai."

Hal ini menunjukkan bahwa serikat pekerja berperan aktif dalam memberikan perlindungan hukum dan memastikan pekerja mendapatkan hak-hak mereka sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Efektivitas peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK juga telah terbukti dalam praktik hukum. Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg menjadi salah satu contoh keberhasilan serikat pekerja dalam memperjuangkan hak-hak pekerja. Nelson Siahaan menyatakan,

"Peran serikat pekerja sangat efektif, karena tanpa adanya serikat, pekerja cenderung takut menyelesaikan perselisihan mereka sendiri dan memilih mengalah pada perusahaan."

⁹ Syaripudin, A., Widijowati, R. D., & Atmoko, D. (2023). "Tindak Pidana Menghalangi Pembentukan Serikat Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh". *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(4), 5753-5763

¹⁰ Gimon, D. N. (2019). "Pengaturan Hak Konstitusional Warga Negara Dan Bentuk Perlindungan Hak Konstitusi." *Lex Administratum*, 6(4)

Hal ini disebabkan oleh ketidaktahuan pekerja terhadap hukum yang berlaku serta keterbatasan akses terhadap advokat, yang biayanya sering kali tidak terjangkau oleh pekerja. Dengan adanya serikat pekerja, proses penyelesaian perselisihan dapat dilakukan dengan lebih adil dan efektif.

Namun, dalam praktiknya, serikat pekerja juga menghadapi berbagai tantangan dan hambatan dalam menangani kasus PHK. Nelson Siahaan mengungkapkan bahwa di sisi pekerja, sering terjadi perubahan keputusan serta ketidaksabaran dalam menunggu putusan, sementara di sisi hukum, proses persidangan yang lama menjadi kendala utama. Kaeko Hadi menambahkan bahwa biaya yang diperlukan dalam proses penyelesaian sengketa juga menjadi hambatan yang signifikan. Sementara itu, Dede Rohman menilai minimnya data dan bukti-bukti surat yang sering menjadi kendala dalam persidangan. Hambatan-hambatan ini menunjukkan bahwa meskipun serikat pekerja berperan penting, masih terdapat tantangan struktural dan administratif yang perlu diatasi untuk meningkatkan efektivitas penyelesaian perselisihan PHK.

Dampak putusan pengadilan terhadap status karyawan yang mengalami PHK juga beragam. Nelson Siahaan menyatakan bahwa

“hak pekerja yang terkena PHK diberikan sesuai dengan putusan PHI, sehingga pekerja tetap mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka terima.”

Kaeko Hadi menambahkan bahwa

“meskipun pekerja tetap di-PHK, mereka memperoleh kompensasi yang layak sesuai putusan pengadilan.”

Sementara itu, Dede Rohman mengungkapkan bahwa

“kemenangan dalam putusan PHI berdampak positif terhadap kepercayaan pekerja terhadap serikat pekerja, mendorong lebih banyak pekerja untuk bergabung dalam serikat guna memperjuangkan hak-hak mereka.”

Serikat pekerja memiliki peran yang sangat strategis dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan adanya serikat pekerja, pekerja yang mengalami PHK dapat memperoleh pendampingan hukum, advokasi, serta perlindungan dalam menjalani proses penyelesaian sengketa industrial. Serikat pekerja bertindak sebagai perwakilan pekerja dalam berbagai tahap penyelesaian sengketa, mulai dari mediasi hingga pengadilan. Efektivitas peran serikat pekerja telah terbukti dalam berbagai kasus, termasuk dalam perkara yang diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, masih terdapat tantangan yang perlu diatasi, seperti keterbatasan sumber daya dan kurangnya pemahaman hukum di kalangan pekerja. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas serikat pekerja dalam aspek hukum, advokasi, serta strategi negosiasi perlu terus didorong agar hak-hak pekerja semakin terlindungi dan hubungan industrial dapat berjalan dengan lebih harmonis dan berkeadilan.

Dalam kasus yang diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, serikat pekerja berperan aktif dalam mendampingi dan mewakili pekerja yang mengalami PHK. Perkara ini melibatkan Fitria Haryani, Khotimah, Sri Kustanti, Siti Yumaroh, Mariyah, Suburiyah, dan Kasmi sebagai Para Penggugat. Mereka diwakili oleh kuasa hukum dari Dewan Pengurus Cabang Federasi Serikat Buruh Garmen Kerajinan Tekstil Kulit dan Sentra Industri (DPC FSB GARTEKS) Kabupaten Semarang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang. Di sisi lain, pihak Tergugat adalah PT Pertiwi Indo Mas yang berkedudukan di Semarang, Jawa Tengah, dan diwakili oleh kuasa hukum perusahaan.

Dalam putusan ini, Pengadilan Hubungan Industrial mempertimbangkan berbagai aspek hukum, termasuk Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan melalui jalur hukum. Sesuai dengan Pasal 1 angka (1) UU No. 2 Tahun 2004, perselisihan

hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja yang mencakup perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, serta konflik antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Dalam perkara ini, Para Penggugat menuntut pemenuhan hak mereka akibat PHK yang dianggap tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Para Penggugat adalah pekerja di PT Pertiwi Indo Mas dengan masa kerja yang bervariasi, mulai dari beberapa tahun hingga puluhan tahun, dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.482.488 per bulan. Mereka menggugat perusahaan karena merasa hak-hak mereka dalam proses pemutusan hubungan kerja tidak dipenuhi sebagaimana mestinya. Berdasarkan peraturan yang berlaku, perusahaan yang melakukan PHK wajib memberikan hak-hak pekerja sesuai ketentuan perundang-undangan, termasuk pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta kompensasi lainnya. Namun, dalam kasus ini, Para Penggugat merasa bahwa mereka tidak mendapatkan hak yang seharusnya mereka terima. Oleh karena itu, mereka mengajukan gugatan untuk memperoleh keadilan atas hak-hak mereka sebagai pekerja.

Dengan mempertimbangkan kasus ini, Pengadilan Hubungan Industrial mendasarkan keputusan pada berbagai bukti dan keterangan dari kedua belah pihak. Serikat pekerja dalam hal ini berperan penting dalam memberikan pendampingan dan advokasi hukum kepada Para Penggugat. Sebagaimana diatur dalam Pasal 87 UU No. 2 Tahun 2004, serikat pekerja memiliki wewenang untuk bertindak sebagai kuasa hukum dalam perselisihan hubungan industrial, yang memungkinkan pekerja mendapatkan perlindungan hukum dalam menghadapi sengketa dengan perusahaan. Serikat pekerja tidak hanya mendampingi pekerja dalam proses hukum, tetapi juga berperan dalam mengumpulkan bukti, memberikan pelatihan hukum kepada pekerja, serta menekan perusahaan agar mematuhi ketentuan yang berlaku.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial menilai bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT Pertiwi Indo Mas harus memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. Peran serikat pekerja dalam mendukung gugatan pekerja terbukti signifikan, karena mereka memastikan bahwa proses hukum berjalan sesuai dengan prinsip keadilan. Dengan adanya peran aktif serikat pekerja, Para Penggugat memiliki kekuatan yang lebih besar dalam memperjuangkan hak-haknya. Oleh karena itu, putusan pengadilan dalam kasus ini akan menentukan apakah Para Penggugat berhak mendapatkan kompensasi dan hak-hak lainnya sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Serikat pekerja harus memperkuat kapasitasnya dalam memahami peraturan perundang-undangan, meningkatkan strategi advokasi, serta memperluas jaringan kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk lembaga hukum dan pemerintah. Selain itu, perusahaan juga perlu memahami kewajibannya dalam menjalankan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan hukum agar tercipta hubungan industrial yang lebih adil dan harmonis. Dengan adanya peran yang kuat dari serikat pekerja serta kepatuhan perusahaan terhadap regulasi yang ada, diharapkan setiap perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan lebih berkeadilan bagi semua pihak yang terlibat.

Dalam sistem hukum di Indonesia, pembentukan dan implementasi regulasi harus memperhatikan prinsip-prinsip dasar hukum, yaitu kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan. Prinsip-prinsip ini menjadi landasan dalam menciptakan peraturan perundang-undangan yang efektif, adil, dan dapat diterapkan secara nyata dalam kehidupan bermasyarakat

Kepastian hukum merupakan prinsip fundamental dalam negara hukum (*rechtstaat*) yang menuntut adanya aturan yang jelas, tidak ambigu, serta dapat diakses dan dipahami oleh masyarakat. Menurut teori Hans Kelsen dalam *Pure Theory of Law*, hukum harus bersifat normatif dan memiliki struktur hierarkis yang jelas. Dalam konteks Indonesia, asas kepastian hukum ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "Setiap

orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum." Selain itu, UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menegaskan bahwa setiap regulasi harus memenuhi asas kejelasan rumusan dan keterbukaan agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum.

Prinsip kemanfaatan dalam hukum berakar pada teori utilitarianisme dari Jeremy Bentham, yang menyatakan bahwa hukum harus memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi masyarakat. Dalam konteks regulasi, hal ini berarti bahwa aturan yang dibuat harus mempertimbangkan aspek kesejahteraan sosial dan kemudahan implementasi bagi masyarakat luas.

Sementara itu, keadilan dalam hukum mengacu pada teori keadilan John Rawls, yang menekankan prinsip kesetaraan dalam distribusi hak dan kewajiban. Dalam hukum Indonesia, prinsip keadilan diatur dalam Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menegaskan bahwa "Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan." Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman juga mengatur bahwa peradilan harus dilakukan secara objektif untuk menjamin keadilan bagi setiap warga negara.

Dengan demikian, prinsip kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan menjadi pilar utama dalam sistem hukum Indonesia, yang tidak hanya menjamin adanya peraturan yang jelas, tetapi juga memastikan bahwa hukum memberikan manfaat bagi masyarakat serta ditegakkan secara adil.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa proses pemutusan hubungan kerja dan peran serikat pekerja dalam penyelesaian perselisihan PHK memiliki implikasi yang signifikan terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Proses Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Tetap di Perusahaan

Meskipun perusahaan telah menerapkan prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan regulasi yang berlaku, masih terdapat permasalahan mendasar terkait status hubungan kerja yang menimbulkan ketidaksepakatan antara pekerja dan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan PHK tidak hanya bergantung pada pemenuhan prosedural, tetapi juga pada kejelasan dan kesepakatan mengenai status kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa status hubungan kerja yang diterapkan sesuai dengan ketentuan hukum guna menghindari potensi konflik ketenagakerjaan.

2. Peran Serikat Pekerja/Buruh dalam Penyelesaian Perselisihan PHK berdasarkan Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smg

Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), peran serikat pekerja terbukti signifikan dalam mendukung gugatan pekerja yang mengalami PHK. Serikat pekerja memastikan bahwa proses hukum berjalan sesuai dengan prinsip keadilan dan memperkuat posisi pekerja dalam memperjuangkan hak-haknya. Dengan adanya peran aktif serikat pekerja, pekerja memiliki perlindungan yang lebih baik dalam menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan. Putusan pengadilan dalam kasus ini menjadi penentu bagi pekerja dalam memperoleh kompensasi dan hak-hak lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A'an Efendi, dan Freddy Purnomo, 2017, *Hukum Administrasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
Andi Hamzah, 2001, *Bunga Rampas Hukum Pidana dan Acara Pidana*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Andi Zainal Abidin, 1987, *Asas-Asas Hukum Pidana Bagian Pertama*, Bandung: Alumnus.
- Andreanto, D. (2014). *Analisis Yuridis Keabsahan Phk Berkaitan Dengan Kesalahan Berat Yang Dilakukan Buruh Yang Di Atur Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Analisis Yuridis Putusan Pengadilan hubungan Industrial No: 115 K/Pdt. Sus-PHI/2014)* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Arif Gosita, 1983, *Masalah Korban Kejahatan*, Jakarta: CV. Akademika Pressindo.
- Aris Prio Agus Santoso, 2020, *Pengantar Ilmu Hukum*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Asyhadie, H. Z., & Kusuma, R. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Jakarta: Kencana
- Bisma Siregar, 1986, *Keadilan Hukum dalam Berbagai Aspek Hukum Nasional*, Jakarta: Rajawali.
- Dharma, A. D. S. (2015). *Keberagaman pengaturan batas usia dewasa seseorang untuk melakukan perbuatan hukum dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia* (Doctoral dissertation, Sebelas Maret University).
- Djumadi. (2004). *Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Husni, L. (2000). *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Junaidi, J. K. (2017). “Buruh Dalam Lingkaran Nasionalisme Indonesia.”
- Junaidi, J. K. (2017). *Buruh Dalam Lingkaran Nasionalisme Indonesia*.
- Nurachmad, M. (2009). “Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan.” Visimedia.
- Perdana, S. (2008). “Mediasi Merupakan Salah Satu Cara Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan di Sumatera Utara”(Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Rusli, H. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soedjono, W. (2003). *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Zimmerer, T., & Scarborough, N. M. (2008). *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil* (Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.

Peraturan Perundang-Undangan

Deklarasi Umum Hak asasi Manusia 1948.

Undang Undang dasar 1945.

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak asasi Manusia.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Jurnal

- Apriyani, R. (2018). Keberadaan Sanksi Adat Dalam Penerapan Hukum Pidana Adat. *Jurnal Hukum PRIORIS*, 6(3), 227-246.
- Chamdani, C., Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii, S. (2022). “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir.” *Jurnal Kepastian Hukum dan Keadilan*, 4(1), 1-16.
- Ibrahim, Z. (2016). Eksistensi serikat pekerja/serikat buruh dalam upaya mensejahterakan pekerja. *Jurnal Media Hukum*, 23(2), 150-161.
- Musa, A. A. (2019). “Eksistensi Serikat Buruh Terhadap Penyelesaian Perselisihan Anggota Di Tinjau Berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Doctoral dissertation),” *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Muslih, M. (2017). “Negara Hukum Indonesia Dalam Perspektif Teori Hukum Gustav Radbruch (Tiga Nilai Dasar Hukum).” *Legalitas: Jurnal Hukum*, 4(1), 130-152.

- Syaripudin, A., Widijowati, R. D., & Atmoko, D. (2023). “Tindak Pidana Menghalangi Pembentukan Serikat Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.” *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(4), 5753-5763.
- Syaripudin, A., Widijowati, R. D., & Atmoko, D. (2023). “Tindak Pidana Menghalangi Pembentukan Serikat Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh”. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(4), 5753-5763.
- Usaha, L. B. (2022). “Bentuk-Bentuk Badan Usaha. Kewirausahaan (E-Bisnis Dan E-Commerce),” 263.
- Widodo, T. (2023). Peralihan Kepemilikan Perusahaan dalam Perspektif Perlindungan Hukum bagi Pekerja dan Serikat Pekerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 7790–7804. Retrieved from <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/1266>.
- Wiguna, W. (2024). Peran Serikat Pekerja dan Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 642-650.
- Wijaya, M., Kurniawan, K., & Sood, M. (2019). “Hak Konstitusional Warga Negara Untuk Bekerja Pada Era Revolusi Industri” 4.0. *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan*, 7(2), 182-193.
- Yuliawan, E., & Rahayu, T. (2018). “Analisis daya dukung dan penurunan pondasi tiang berdasarkan pengujian SPT dan Cyclic Load Test. *Konstruksia*,” 9(2), 1-13.
- Yuliawan, I., & Santoso, S. B. (2023). “Potensi Tembakau Lembutan Temanggung Sebagai Indikasi Geografis Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2016 Tentang Merek Dan Indikasi Geografis. *Jurnal Hukum dan Sosial Politik*,” 1(2), 21-35.
- Yuliawan, K. D., & Laksono, I. (2021). “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Kinerja Pekerja Di Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Proyek Pembangunan Gedung The Park Mall Semarang)” (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung*).