

ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT DAMPAK COVID-19 (STUDI PENELITIAN PADA KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BATAM)

ANGGUN, DARWIS, LIA FADJRIANI

Fakultas Hukum Universitas Batam

Angguncantika724@gmail.com, Darwananta@gmail.com, Lia.uniba@gmail.com

Abstract: *The selection of the title of the thesis is about "Selecting the title of the thesis on "Juridical Analysis of Legal Protection for Workers Affected by Termination of Work Due to the Impact of COVID-19 (Research Study at the Batam City Manpower Office). The massive and rapid spread of the corona virus 19 in Indonesia has disrupted the Indonesian economy. The impact of this pandemic is felt by workers as the community group most affected by the different conditions and needs of each type of work with this pandemic. One of the sectors most affected by the coronavirus pandemic, the impact of the pandemic on the lives of different people is work. The spread of the corona virus in almost every region of Indonesia is the ability of employers to fulfill performance, productivity, company finances, and workers' normative rights, namely operational needs, including payment of wages. hear. In addition, the existence of work restrictions and the encouragement to work from home creates new problems for companies, because not all types of work are carried out by remote workers. The negative impact of this pandemic is that many companies cannot operate properly so that many companies suffer losses and not a few are forced to close their companies which in the end has an impact on unilateral termination of employment (PHK) in many companies. Therefore, knowledge of the legal protection for termination of employment is needed from the perspective of the Manpower Act. The results in this study indicate that (1) the legal arrangements in the Implementation of Termination of Employment that occur in the community in Batam City are Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment (2) the inhibiting factor is the Inhibiting Factor: there is still an apathetic attitude and character of PKH participants. There are still PKH Participant data that are not accurate, room capacity, facilities and infrastructure are limited.*

A. Pendahuluan

Penyebaran virus corona 19 yang masif dan cepat di Indonesia telah mengganggu perekonomian Indonesia. Dampak dari pandemi ini dirasakan oleh para pekerja sebagai kelompok masyarakat yang paling terdampak oleh kondisi dan kebutuhan yang berbeda dari setiap jenis pekerjaan dengan adanya pandemi ini (Nazifah, & Syarifah Mahila, 2021). Salah satu sektor yang paling terkena dampak dari pandemi corona, dampak pandemi terhadap kehidupan orang yang berbeda adalah pekerjaan. Merebaknya virus corona di hampir setiap wilayah Indonesia adalah kemampuan pengusaha untuk memenuhi kinerja, produktivitas, keuangan perusahaan, dan hak normatif pekerja yaitu kebutuhan operasional, termasuk pembayaran upah. mendengar. Selain itu, adanya pembatasan kerja dan dorongan untuk bekerja dari rumah menimbulkan masalah baru bagi perusahaan, karena tidak semua jenis pekerjaan dilakukan oleh pekerja jarak jauh (Yusuf Randi, 2020).

Dampak negatif yang ditimbulkan dari pandemi ini adalah banyak perusahaan tidak dapat beroperasi sebagaimana mestinya sehingga banyak perusahaan yang mengalami kerugian dan tidak sedikit yang terpaksa menutup perusahaannya yang pada akhirnya berdampak pada pemutusan hubungan kerja (PHK) di banyak perusahaan yang harus gulung tikar. Dampak negatif yang ditimbulkan dari pandemi ini adalah banyak perusahaan tidak dapat beroperasi sebagaimana mestinya sehingga banyak perusahaan yang mengalami kerugian dan tidak sedikit yang terpaksa menutup perusahaannya yang pada akhirnya berdampak pada pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak di banyak perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami

(PHK) di masa pandemi Covid-19 ditinjau dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode hukum normatif dengan mengutamakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, dan bahan hukum yang digunakan adalah semua peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian ini khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh banyak perusahaan memberikan dampak negatif bagi para pekerja.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada Hak Asasi Manusia yang dirugikan dari orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum (Satjipto Rahardjo, 2014). PP Nomor 35 Tahun 2021 ketika karyawan tidak menolak PHK, perusahaan harus melaporkan status PHK tersebut pada Kementerian Ketenagakerjaan dan atau dinas yang mengurus bidang ketenagakerjaan di tingkat provinsi dan kota atau kabupaten. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena dampak pandemi covid 19 berupa pemutusan hubungan kerja. Meningkatnya pengangguran menjadi salah satu permasalahan saat ini, untuk itu diperlukannya suatu perlindungan hukum untuk menjamin kehidupan bagi para pekerja pada masa pandemi ini. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaturan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja akibat pandemi covid-19 serta perlindungan hukum terhadap pekerja karena pemutusan hubungan kerja akibat pandemi covid-19.

Penelitian ini merupakan jenis penulisan hukum normatif dengan pendekatan konseptual serta perundang-undangan. Sumber data yang digunakan berupa sumber data sekunder dan primer. Teknik pengumpulan data dengan mengklasifikasikan bahan hukum primer dengan bahan hukum sekunder sebagai penunjang penelitian Undang-Undang Cipta Kerja diberlakukan Pemerintah Indonesia dengan tujuan menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya, perlindungan UMKM, peningkatan investasi, serta perlindungan kesejahteraan pekerja. Namun, undang-undang itu memunculkan polemik-polemik, salah satunya terkait Pemutusan Hubungan Kerja tentang uang pesangon khususnya pada aturan turunannya di Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Disebutkan bahwa bagi pengusaha UMKM, besaran pesangon diberikan berdasarkan kesepakatan pekerja dengan pengusaha. Hal itu terlihat kabur dan bertentangan dengan Asas Perlindungan Pekerja karena membuka peluang penentuan uang pesangon sepihak oleh pengusaha.

Karena hukum bertindak sebagai pelindung kepentingan manusia, maka hukum itu perlu ditegakkan untuk melindungi kepentingan manusia. Penegakan hukum bisa normal dan damai, tetapi bisa juga terjadi akibat pelanggaran hukum (Ridwan HR, 2018). PHK adalah salah satu masalah pelik bagi pekerja, sehingga perusahaan perlu melakukan PHK dengan lebih cerdas. Hal ini dapat meningkatkan jumlah pengangguran dan mempengaruhi kesejahteraan masyarakat dengan kehilangan pekerjaan (Gunawan, G., & Sugiyanto, S, 2017). Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk membuat karya tulis yang berbentuk penelitian dengan judul Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Tenaga Kerja akibat pandemi Covid-19 (Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batam) .

B. Metodologi Penelitian

Metodologi Penelitian yaitu cara melukiskan suatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dan empiris, bahwa pendekatan ini dilakukan dengan mempelajari dan mengkaji kaedah-kaedah hukum yang belaku, terutama berkenaan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Dampak Covid-19. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang bersumber dari hasil wawancara di sumber data yang diperoleh secara langsung di lapangan, yaitu melakukan wawancara dengan para Mediator di Dinas Ketenagakerjaan Kota Batam. Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui penelitian kepustakaan dengan cara mengkaji buku-buku, jurnal, hasil penelitian, konvensi dan peraturan perundang-undangan serta melalui media internet berkenaan dengan

hal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian. Data primer diperoleh dengan melakukan Penelitian lapangan dengan cara mewawancarai para Mediator di Dinas Ketenagakerjaan Kota Batam dan responden yang berkaitan dengan objek penelitian ini. Data yang telah diperoleh tersebut, baik data primer dari penelitian lapangan, maupun data sekunder yang diperoleh dari penelitian kepustakaan di generalisikan yang selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Analisis data ini sebagai upaya mencari dan menata data secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang masalah yang diteliti dan menyajikannya sebagai suatu temuan penelitian.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaturan Hukum Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja yang mengalami PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) akibat pandemi Covid-19.

Upaya hukum adalah upaya penegakan hukum untuk melindungi hak asasi manusia, dan dalam ayat 1 (3) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, “Negara Indonesia adalah negara hukum.” Tertulis. Aspek kehidupan selalu berlandaskan hukum. Menurut Muchsin, keselamatan adalah suatu tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang oleh penguasa yang bertindak dengan cara yang tidak sesuai dengan aturan hukum. Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum membantu melindungi kepentingan manusia. Untuk melindungi kepentingan manusia, kita perlu menegakkan hukum.

Penegakan hukum bisa normal dan damai, tetapi bisa juga berdasarkan pelanggaran hukum. Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap hak asasi manusia suatu badan hukum, baik sebagai akibat peraturan perundang-undangan dari tindakan sewenang-wenang maupun sebagai peraturan yang dapat melindungi satu sama lain. Berkaitan dengan konsumen, berarti hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak pelanggan dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak tersebut. Perlindungan hukum bagi rakyat harus diterapkan oleh setiap negara yang mengedepankan diri sebagai negara hukum, namun Paulus E. Lotulung menyebutkan, masing-masing negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut, dan juga sampai seberapa jauh perlindungan hukum itu diberikan. Keputusan sebagai sarana hukum pemerintah dalam mengambil tindakan hukum, dan sebagai penyebab pelanggaran warga negara, terutama di negara-negara hukum modern yang memberikan pemerintah berbagai kekuasaan untuk campur tangan dalam kehidupan warga negara, dan oleh karena itu perlindungan hukum warga negara diperlukan. Tindakan hukum oleh pemerintah.

Ada dua jenis perlindungan hukum bagi masyarakat yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif, perlindungan pemerintah yang dirancang untuk mencegah pelanggaran sebelum terjadi. Masyarakat diberi kesempatan untuk menyampaikan perbedaan pendapat dan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah bersifat final. Perlindungan hukum preventif masuk akal untuk tindakan negara berdasarkan kebebasan bertindak, karena mengharuskan negara untuk membuat keputusan diskresi yang hati-hati. Perlindungan hukum represif adalah perlindungan dalam bentuk sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman lainnya untuk menyelesaikan sengketa.

Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hal itu melindungi pekerja, termasuk mereka yang tidak bekerja. Dengan klasifikasi dan pembedaan, tanpa membedakan minat dan kemampuannya. Meskipun dikontekstualisasikan dalam Pasal 6 sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja yang dipekerjakan. Undang-undang dan peraturan perburuhan sebagian besar tetap merupakan hasil warisan kolonial dengan menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam hubungan perburuhan dan dianggap tidak sesuai, dengan kebutuhan, tuntutan dan perkembangan saat ini dan di masa depan. Sanksi tegas harus diambil jika melanggar aturan yang telah ditetapkan. Sanksi dapat berupa pencabutan kegiatan ilegal, sanksi pidana, denda, atau sanksi administratif.

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan salah satu tindakan atau upaya untuk melindungi pekerja dari perbuatan yang sewenang – wenang oleh para pihak perusahaan yang

tidak sesuai dengan aturan hukum. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak bagi pekerja yang dilanggar oleh pengusaha atau perusahaan yang terkait. Hak-hak dasar pekerja dalam hubungan kerja antara lain: Hak atas pekerjaan yang sesuai; Hak atas upah yang adil; Hak untuk berserikat dan berkumpul; Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan; Hak atas diproses hukum secara sah; Hak atas perlakuan yang sama Adil; Hak atas kebebasan suara; dan Hak atas rahasia pribadi (Darwin Prints, 2000). Hak-hak tersebut harus dilindungi dengan cara penetapan ketentuan yang secara tegas dan jelas mengatur tentang apa saja hak-hak dari pekerja/buruh itu sendiri. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja tersebut, muncul dari adanya sebuah teori dan prinsip perlindungan hukum bagi pekerja. Pemerintah memiliki persepsi tersendiri untuk memberlakukan Undang-Undang Cipta Kerja dengan alasan untuk perbaikan ekonomi nasional Indonesia yang semakin terpuruk. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang mengalami PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Terdapat pada Peraturan Pemerintah 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Implementasi, Faktor Kendala dan Solusi Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang mengalami PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) akibat pandemic Covid-19 (Studi Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Batam)

Upaya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menyebabkan angka pengangguran semakin tinggi dan tidak ada yang tahu pasti kapan masalah ini akan selesai. Selain itu, PHK telah menyebabkan meningkatnya kemiskinan, tingkat kejahatan dan memburuknya keuangan keluarga, yang sangat berbelas kasih. PHK adalah salah satu masalah pelik bagi pekerja, sehingga perusahaan perlu melakukan PHK dengan lebih cerdas. Hal ini dapat meningkatkan jumlah pengangguran dan mempengaruhi kesejahteraan masyarakat dengan kehilangan pekerjaan (Gunawan, G., & Sugiyanto, S, 2017).

Pengusaha harus bijak dalam melakukan PHK, karena PHK berdampak pada kesejahteraan masyarakat, masyarakat kehilangan pekerjaan, dan parahnya PHK dapat mengakibatkan pengangguran (Kasim Umar, 2004). Berdasarkan ketentuan Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945, ditetapkan bahwa semua warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi umat manusia. Hal ini menjamin bahwa bagi pegawai itu sendiri dan keluarganya, setiap orang yang mau dan mampu bekerja akan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dan bahwa setiap orang yang bekerja akan memperoleh penghasilan yang cukup untuk menjalani kehidupan yang layak (Sugeng Hadi Purnomo, 2019). Karena hukum bertindak sebagai pelindung kepentingan manusia, maka hukum itu perlu ditegakkan untuk melindungi kepentingan manusia. Penegakan hukum bisa normal dan damai, tetapi bisa juga terjadi akibat pelanggaran hukum.

Oleh karna itu Pemerintah merancang sebuah program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) untuk para pekerja yang terkena PHK (pemutusan hubungan kerja) di masa pandem Covid-19. Program ini sendiri telah dirancang sejak tahun 2020 silam dan telah diresmikan pada bulan February tahun 2022 untuk membantu para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. JKP merupakan jaminan yang diberikan oleh pemerintah kepada pekerja/buruh yang mengalami PHK. Jaminan tersebut berupa uang tunai, akses informasi, dan program pelatihan. Tujuannya adalah untuk memberikan kehidupan yang layak bagi pekerja yang ter-PHK dan mempersiapkan mereka untuk memperoleh pekerjaan yang baru.

Menteri Tenaga Kerja Ida Fauziyah menyebutkan, proragm JKP bukan pengganti pesangon yang wajib diberikan oleh pengusaha ketika pekerjaanya di-PHK. "Ini adalah program yang bukan menggantikan kewajiban pengusaha untuk membayar pesangon. Jadi pengusaha yang melakukan PHK, dia masih harus melaksanakan kewajibannya memberikan pesangon sebagaimana ketentuan undang-undang," UU Ketenagakerjaan memberikan alternatif penangguhan pembayaran upah jika pengusaha tidak mampu membayar upah sesuai upah minimum. Hal itu diatur dalam Pasal 90 ayat (2) sehingga pembayaran gaji bisa dikurangi sampai di bawah upah minimum. Lagi-lagi persoalannya, perusahaan mengalami ancaman pailit jika terus membayar gaji seluruh pegawai tanpa ada pemasukan.

Perlu sikap bijak bagi pekerja terhadap perusahaan. Pilihan dipotong gaji sepihak asalkan tidak kena PHK jauh lebih baik. Apalagi jika perusahaan mengakui selisih gaji sebagai hutang yang dibayarkan nanti, negosiasi dengan iktikad baik di kedua belah pihak perusahaan yang mengubah besaran gaji dan cara pembayarannya tetap berusaha memberikan bantuan kepada pekerja. Bila perlu ada perjanjian tertulis soal negosiasi itu dengan seluruh pekerjanya. ni bisa jadi cara untuk meningkatkan rasa kepemilikan pada perusahaan. Nanti kembali aktif bekerja saat semua pulih. Hal ini dapat membantu perusahaan dna pekerja mendapatkan hasil yang maksimal sesuai kesepakatan bersama agar perusahaan tetap dapat beroperasi dan pekerja tidak kehilangan pekerjaan dimasa pandemi Covid-19.

Mediasi adalah upaya penyelesaian sengketa secara damai dimana ada keterlibatan pihak ketiga yang netral (Mediator), yang secara aktif membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai suatu kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi merupakan mekanisme penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan sebagaimana diatur didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian melalui mediasi merupakan alternatif penyelesaian sengketa diluar pengadilan. Penyelesaian sengketa diluar pengadilan (*non litigasi*) salah satunya melalui mediasi, hal ini berangkat dari pemikiran bahwa penyelesaian perkara di lembaga peradilan belum mampu menyelesaikan sesuai dengan harapan masyarakat. Penyelesaian melalui jalur litigasi pada umumnya lambat, pemeriksaan sangat formal dan sangat teknis, perkara yang masuk pengadilan sudah *overloaded* dan keputusan pengadilan selalu diakhiri dengan *win lose solution*.

Mediator yang menerbitkan putusan berupa Anjuran Tertulis tidak punya kewenangan untuk memaksa pihak yang menolak Anjuran untuk mematuhi dan melaksanakan Anjuran apabila pihak yang menolak Anjuran tidak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh sebab itu, untuk mencegah kondisi seperti ini, seharusnya Undang-Undang menetapkan batas waktu untuk dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila batas waktu yang telah ditetapkan tidak digunakan oleh pihak yang menolak atau apabila batas waktu yang telah ditetapkan telah lewat, maka anjuran Mediator mempunyai kekuatan hukum tetap. Inilah anomali hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang seharusnya bisa dicegah apabila terdapat aturan khusus mengenai kekuatan hukum dari Anjuran Mediator. Dengan demikian, harapannya adanya aturan yang mengikat bagi pihak yang tidak melaksanakan Anjuran Mediator, perselisihan hubungan industrial yang sedang terjadi dapat selesai dengan meminimalisir waktu, biaya, dan tenaga, sehingga tetap terjaga hubungan industrial yang harmonis.

D. Penutup

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang dirumahkan akibat Pandemi COVID-19 menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku dimana pengusaha tetap wajib membayar upah secara penuh berupa upah pokok dan tunjangan tetap selama dirumahkan. Apabila pengusaha akan membayar upah pekerja tidak secara penuh, atau melakukan penangguhan upah selama tenaga kerja dirumahkan, maka hal ini terlebih dahulu wajib dirundingkan dengan pihak serikat pekerja dan atau para pekerja tersebut Bagi tenaga kerja yang mengalami PHK oleh perusahaan, tenaga kerja wajib mendapatkan uang pesangon sebagaimana diatur dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Upaya hukum yang dapat dilakukan tenaga kerja yang merasa dirugikan akibat dirumahkan dan di PHK adalah upaya hukum melalui jalur non litigasi yaitu: Bipartit, Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase. Untuk jalur litigasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Daftar Pustaka

- Gunawan, G., & Sugiyanto, S, “*Kondisi Sosial Ekonomi Keluarga Pasca Pemutusan Hubungan Kerja*”, (Sosio Konsepsia), 2017.
- HR, Ridwan, “*Hukum Administrasi Negara Edisi Revisi*”, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2018.
- Kasim,Umar , “*Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja, Informasi Hukum*”, 2004.
- Kansil, C.S.T., Pengantar Ilmu Hukum Indonesia, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 2011.
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. 2020. Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja.
- Nazifah, & Syarifa Mahila, “*Perlindungan Hukum Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja di Masa Pandemi Covid-19*”, (Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi), 2021.
- Prints, Darwin, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Purnomo, Sugeng Hadi, “*Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja*”. (Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune), 2019.
- Rahardjo, satjipto, Ilmu Hukum, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014
- 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 (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647)