

Tinjauan Hukum Implementasi PHK Dihubungkan Pasal 157a Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 di Kalimantan Timur

Lukman¹, Surahman², Muhammad Nurcholis Alhadi³, Elviandri⁴

^{1,2,3,4}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

E-mail: detakkaltim@gmail.com

Article History:

Received: 06 Maret 2025

Revised: 02 April 2025

Accepted: 10 April 2025

Keywords: UU Cipta Kerja, Pasal 157A, Tenaga Kerja, Buruh.

Abstract: Penelitian ini berjudul “Tinjauan Hukum Implementasi PHK Dihubungkan Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 di Kalimantan Timur”. Melihat kenyataan (das sein) yang tidak sesuai dengan apa yang seharusnya (das sollen), maka penting kiranya dilakukan penelitian untuk mengungkap permasalahan yang menjadi penyebab Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak diimplementasikan pekerja/buruh dan pengusaha. Dari penelitian yang dilakukan menggunakan metode yuridis normatif dengan penalaran deduktif yaitu penalaran dari yang luas ke yang lebih khusus ini, dengan landasan analisis studi kepustakaan dan kasus diharapkan dapat memberikan gambaran penyebab dan kendala dari permasalahan yang masih terjadi tersebut sehingga bisa memberikan solusi. Dalam penelitian yuridis normatif ini, bahan hukum yang mengikat menjadi sumber data sekunder, yang dapat dikategorikan sebagai bahan hukum primer, hukum sekunder, atau hukum tersier, tergantung pada tingkat kekuatan kewenangannya dalam berbagai perspektif. Selain itu, pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk menjelaskan fenomena secara sistematis, faktual, dan valid. Data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung dianalisis secara komprehensif dan terinci untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran secara teoritis dan praktis, sehingga Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja ini dapat diimplementasikan yang bermuara pada terwujudnya keadilan hukum bagi pekerja/buruh dan pengusaha, serta mewujudkan kesejahteraan secara keseluruhan kepada rakyat Indonesia.

PENDAHULUAN

Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh masih banyak terjadi tidak sesuai dengan yang diamanatkan Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang mengatur selama perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh tetap melaksanakan kewajibannya. Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyebutkan;

1. Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
2. Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
3. Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.

Berdasarkan data dari Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) Pengadilan Negeri Samarinda, periode 3 Januari 2024 hingga 15 Oktober 2024 tercatat sebanyak 54 perkara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) di Pengadilan Negeri Samarinda. Dibandingkan tahun 2023, mulai 31 Maret 2023 atau sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja hingga Desember 2023, tercatat sebanyak 13 perkara dalam kurung waktu selama 9 bulan. Angka ini memperlihatkan peningkatan perkara PHK hingga lebih 4 kali lipat atau sebesar 415 persen, dengan 5 klasifikasi perkara yang menempatkan pemutusan hubungan kerja tanpa memperhatikan hak pekerja pada posisi terbanyak sejumlah 38 perkara, disusul perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak sebanyak 10 perkara, dan perselisihan hubungan kerja karena pekerja indisipliner 3 perkara. Perselisihan Hak Pekerja Yang Sudah Diperjanjikan Tidak Dipenuhi 2 perkara, dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja Melakukan Tindak Pidana 1 perkara.

Penelitian ini akan berfokus pada perkara yang terjadi periode Januari 2024 hingga 15 Oktober 2024 tersebut. Namun untuk mendukung penelitian ini, penulis menyertakan data-data pemutusan hubungan kerja tahun 2023 dan tahun 2022. Berdasarkan data-data yang diperoleh setelah dipilah dan dicermati terkait objek penelitian, penelitian ini hanya akan memfokuskan pada klasifikasi perkara nomor 1 yaitu Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, dan nomor 2 yaitu Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Memperhatikan Hak Pekerja. Dengan pertimbangan jumlah perkara yang terjadi jauh lebih besar dari perkara-perkara yang lain, sehingga akan cukup menjadi representasi data pemutusan hubungan kerja yang menjadi data sekunder pada penelitian ini.

Sebagai hipotesis, terhadap 54 perkara PHI di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Samarinda yang menjadi obyek penelitian ini, tidak satupun perusahaan yang melaksanakan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Pasal 157A sejak awal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

Sehingga keberadaan Pasal 157A dapat dinilai tidak efektif dan bertentangan dengan Teori Efektivitas Hukum dalam mewujudkan tujuan hukum yaitu memberikan keadilan. Teori Efektivitas Hukum menyatakan, hukum dapat dikatakan efektif jika dapat mencapai tujuannya, yaitu membimbing atau mengubah perilaku manusia menjadi perilaku hukum. Efektif adalah taraf sejauh mana suatu kelompok dapat mencapai tujuannya. Sehingga hukum dapat dikatakan efektif jika terdapat dampak hukum yang positif, pada saat itu hukum mencapai sasarannya dalam membimbing ataupun merubah perilaku manusia sehingga menjadi perilaku hukum. Menurut

catatan Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI), lebih dari 17.000 buruh di-PHK sejak Undang-Undang Cipta Kerja disahkan, mayoritas secara sepihak.

LANDASAN TEORI

1. Teori Keadilan

Aristoteles mengungkapkan tujuan hukum adalah guna mencapai sebuah keadilan, artinya memberikan kepada setiap orang atas apa yang sudah menjadi haknya. Aristoteles memaknai keadilan sebagai keseimbangan. Ukuran keseimbangan menurut Aristoteles adalah kesamaan numerik dan kesamaan proporsional. Kesamaan numerik dimaknai bahwa setiap manusia disamakan dalam satu unit. Misalnya setiap orang sama di hadapan hukum. Kesamaan proporsional adalah memberikan setiap orang apa yang menjadi haknya, sesuai kemampuan dan prestasinya. Aristoteles membagi keadilan menjadi dua, yaitu:

- a. Keadilan distributive, yaitu keadilan yang berlaku dalam ranah hukum publik, yaitu fokus pada distribusi kekayaan dan barang lain yang diperoleh masyarakat.
- b. Keadilan korektif, yaitu berhubungan dengan membetulkan atau membenarkan sesuatu yang salah, memberikan kompensasi bagi pihak yang dirugikan atau memberikan hukuman yang pantas bagi pelaku kejahatan.

2. Teori Perlindungan Hukum

Soerjono Soekanto, perlindungan hukum pada dasarnya merupakan perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum. Selain peran penegak hukum, ada lima faktor lain yang mempengaruhi proses penegakan hukum dan perlindungannya. Yaitu;

- a. Faktor Undang-Undang, yakni peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa yang sah.
- b. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang terlibat dalam penegakan hukum, baik langsung dan tidak langsung.
- c. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum, seperti sumber daya manusia yang terampil atau alat-alat yang memadai.
- d. Faktor masyarakat, yakni lingkungan tempat hukum berlaku dan diterapkan. Penerimaan dalam masyarakat akan hukum yang berlaku diyakini sebagai kunci kedamaian.
- e. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia dalam pergaulan hidup.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif. Menurut Soerjono Soekanto, penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder, sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk menjawab masalah yang diungkapkan pada latar belakang yang dikemukakan dalam rumusan masalah, penelitian ini didasarkan pada data-data perkara yang dihimpun dari Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) Pengadilan Negeri Samarinda periode 3 Januari 2024 hingga

15 Oktober 2024. Sebanyak 54 perkara Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) menjadi bahan penelitian, baik yang sudah berkekuatan hukum tetap (*Inkracht van gewijsde*) maupun yang masih pada tahapan Kasasi, termasuk yang masih dalam proses persidangan.

Dari penelitian terhadap perkara-perkara Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Samarinda dapat diketahui, tidak satupun perusahaan yang melaksanakan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Pasal 157A sejak awal terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga keberadaan Pasal 157A dapat dinilai tidak efektif dan bertentangan dengan Teori Efektivitas Hukum. Efektif adalah taraf sejauh mana suatu kelompok dapat mencapai tujuannya. Sehingga hukum dapat dikatakan efektif jika terdapat dampak hukum yang positif, pada saat itu hukum mencapai sasarannya dalam membimbing ataupun merubah perilaku manusia sehingga menjadi perilaku hukum dalam mewujudkan tujuan hukum yaitu memberikan keadilan.

Dari 54 perkara yang melibatkan 241 pekerja/buruh, tercatat hanya ada 2 perkara yang dikabulkan Gugatannya mengenai upah proses, 3 perkara tidak dikabulkan, 5 perkara dalam proses, 1 perkara tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*), 31 perkara tidak mengajukan Gugatan upah proses. Terhadap 2 perkara yang dikabulkan Gugatan upah proses, ini juga tetap menyimpang dari Pasal 157A karena baru diberikan setelah putusan Pengadilan Hubungan Industrial *inkracht*. Padahal amanat Pasal 157A itu sudah harus diterima selama proses penyelesaian hubungan industrial berlangsung. Terkait Gugatan yang tidak dikabulkan upah proses, putusan ini juga dapat dinilai bertentangan dengan Pasal 157A karena upah proses adalah hak mutlak pekerja/buruh yang harus diterima hingga selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan menjadi kewajiban pengusaha.

Terhadap 31 perkara tidak mengajukan Gugatan upah proses, ini menimbulkan pertanyaan apakah pihak pekerja/buruh mengetahui tentang adanya norma yang berkembang dalam praktik Pengadilan terkait hal itu. Karena sejatinya, memang tidak ada aturan secara tertulis dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 tahun 2023 yang menyebutkan upah proses, istilah ini muncul pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 terkait perkara Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 152 Ayat (2) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang diajukan Ir. Rommel Antonius Ginting, pasca keluarnya putusan Kasasi Nomor 839 K/PDT.SUS/2008 atas putusan PHI Samarinda Nomor 07/G/2008/PHI.Smda.

Pembahasan

1. Pemutusan Hubungan Kerja Dihubungkan Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 25 menyebutkan; “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Pada Pasal 151 disebutkan; ayat (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja; ayat (2): Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh; ayat (3): Dalam hal perundingan

sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja mengadopsi sejumlah pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan menghapus sejumlah pasal. Diantaranya Pasal 155 ayat (1) berbunyi; Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, meski banyak menuai protes karena dinilai mereduksi berbagai aturan yang dipandang telah memenuhi harapan pekerja/buruh pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjadi landasan hukum dalam bekerja selama ini. Salah satunya persoalan PHK yang mendapat penolakan keras. Undang-Undang Cipta Kerja menyisipkan Pasal 154A mengenai alasan Pemutusan Hubungan Kerja yakni pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan. Pada Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan, buruh berhak atas dua kali pesangon jika mengalami PHK karena sakit berkepanjangan melebihi 12 bulan. Namun, ketentuan ini dihapus melalui Undang-Undang Cipta Kerja.

Berdasarkan Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja, ayat (1) menyebutkan selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya; Ayat (2): Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh; Ayat (3) menyebutkan, pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya. Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ayat (1) ini menyiratkan, telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh oleh pengusaha dan telah masuk ke ranah Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ayat (1) ini bermakna, meski telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang pada umumnya dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh, tidak serta merta pengusaha boleh menghentikan pekerja/buruh melaksanakan kewajibannya dan menerima haknya sebagaimana yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja sejak Hubungan Kerja terjalin. Pekerja tetap memperoleh hak-haknya dan wajib bekerja, dan apabila pekerja tidak bekerja bukan atas kemauan pekerja tapi atas kemauan pengusaha maka pengusaha wajib juga membayarkan hak-hak pekerja. Demikian pula sebaliknya, selain memiliki hak untuk menerima hasil pekerjaan pekerja/buruh, pada saat yang sama pengusaha juga harus menyelesaikan kewajibannya sebagai pemberi kerja. Pengusaha berhak mempekerjakan pekerja dan wajib membayar upah pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari data-data yang dikumpulkan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Samarinda, diketahui tidak satupun pengusaha yang menjalankan sebagaimana amanat Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tersebut. Hasil wawancara dengan beberapa orang Kuasa Hukum pekerja/buruh secara langsung diperoleh keterangan, saat pemberitahuan PHK diterima pada saat itu juga pekerja/buruh tidak diperbolehkan lagi melaksanakan kewajibannya, tidak lagi menerima

Surat Perintah Kerja (SPK), dan tidak lagi memperoleh haknya sembari menunggu putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Sebagaimana amanat Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ayat (1). Seperti yang disebutkan dalam salah satu *Petitum* perkara nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr menghukum Tergugat untuk membayar upah (proses) para Penggugat, sejak Januari 2024 sampai Gugatan ini didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, akibat perbuatan Tergugat yang tidak memperkenankan para Penggugat untuk bekerja.

Dalam kondisi pengusaha tidak ingin pekerja/buruh berada di lingkungan perusahaan selama proses Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja berlangsung untuk menjaga kondusifitas di lingkungan perusahaan, pengusaha bisa melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh atas langkah PHK tersebut dengan kewajiban tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh sebagaimana disebutkan ayat (2). Namun hal inipun tidak dilaksanakan pengusaha, sehingga tindakan ini bertentangan dengan prinsip-prinsip Teori Keadilan yang menjadi tujuan hukum. Sebagaimana yang diungkapkan Aristoteles tujuan hukum adalah guna mencapai sebuah keadilan, artinya memberikan kepada setiap orang atas apa yang sudah menjadi haknya.

Bahwa kemudian muncul penafsiran dari ayat 2 tersebut tentang upah proses yang harus dibayar pengusaha selama 6 bulan setelah putusan Pengadilan Hubungan Industrial berkekuatan hukum tetap, sebagaimana Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 yang dapat ditafsirkan sebagai jalan tengah ke depan dari kasus-kasus yang timbul sebelumnya, yang berbeda-beda pada implementasi lamanya waktu upah proses yang harus dibayar pengusaha meski ini juga belum dapat menjawab persoalan-persoalan lain yang berpotensi timbul. Karena kelebihan waktu dalam proses Pengadilan Hubungan Industrial bukan lagi tanggung jawab para pihak, sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yang mengatur waktu bipartit 30 hari kerja, mediasi 30 hari kerja, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial 50 hari kerja.

Selain itu, pembayaran upah proses juga baru dibayarkan setelah putusan Pengadilan Hubungan Industrial inkraacht, yang berarti menimbulkan ketidakadilan lain bagi pekerja/buruh yang seharusnya mendapatkan mamfaat secara langsung dan keuntungan tambahan setiap bulan dari upah proses yang harusnya diterima sebagai hak. Persoalan yang lain bisa saja muncul di persidangan saat pembuktian terkait upah proses ini, apabila pekerja tidak menjalankan kewajibannya kepada perusahaan selama proses perselisihan ini berlangsung. Apakah perusahaan tetap wajib membayarkan upah proses?. Perusahaan bisa saja beralih pekerja/buruh tidak melaksanakan kewajibannya sehingga pengusaha keberatan untuk membayar upah proses tersebut.

Perkara Nomor 67/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Smr (PT. Agus Suta Line Versus 7 karyawan), Penggugat memasukkan upah proses dalam Gugatannya, namun Gugatan para Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) oleh Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Di tingkat Kasasi, Majelis Hakim Kasasi dalam Putusannya nomor 660 K/Pdt.Sus-PHI/2017 mengabulkan sebagian Gugatan para Penggugat, namun upah proses tidak termasuk. Perkara ini mulai bergulir, Senin 26 September 2016 dan baru inkraacht, Rabu 02 Agustus 2017 atau lebih 6 bulan. Pada perkara nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smr (PT. Jaya Mandiri Sukses Versus 131 karyawan). Penggugat memasukkan upah proses dalam Gugatan, Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial mengabulkan sebagian Gugatan namun tidak mengabulkan upah proses.

Pun di tingkat Kasasi nomor Putusan 367 K/Pdt.Sus-PHI/2023, Gugatan upah proses ini juga tidak dikabulkan.

Perkara nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Smr, (PT. Citra Agro Kencana Versus 36 karyawan). Dalam Gugatannya para Penggugat menggugat agar Tergugat membayar upah proses yang belum dibayarkan sejak diajukan Gugatan sampai dengan adanya Putusan Pengadilan atas perkara ini. Putusan Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial mengabulkan sebagian Gugatan termasuk menghukum Tergugat membayar hak-hak lainnya berupa upah proses selama 6 bulan. Perkara ini mulai disidangkan, Senin 10 Juni 2024 yang diputus, Kamis 15 Agustus 2024. Tergugat melakukan upaya hukum Kasasi dan belum putus hingga penelitian ini dilakukan.

Dari tiga perkara tersebut cukup menggambarkan jika penerapan Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Ayat (1), (2), dan (3) tidak ada jaminan dilaksanakan pengusaha, bahkan ketika Gugatan masuk ke dalam Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrialpun tidak ada jaminan hak-hak pekerja/buruh sebagaimana amanat Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dapat dikabulkan dan diterima. Padahal Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 itu adalah norma hukum yang harus dijalankan, tidak ada pilihan lain. Sehingga cukup memiliki alasan hukum untuk menghadirkan institusi tersendiri sebagai upaya menjalankan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja agar bisa efektif, untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sebagai perlindungan hukum dalam bentuk perangkat hukum, selain juga pembentukan norma baru untuk mengisi kekosongan hukum terkait sanksi bagi pelanggar Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja klaster Tenaga Kerja.

Pembentukan perangkat hukum ini selaras dengan pendapat Philipus M. Hadjon yang mengklasifikasikan dua bentuk perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan sarananya, yakni perlindungan secara preventif dan represif. Perlindungan preventif adalah rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif untuk mencegah terjadinya sengketa. Kemudian, perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum adalah suatu jaminan yang diberikan oleh negara kepada semua pihak untuk dapat melaksanakan hak dan kepentingan hukum yang dimilikinya dalam kapasitas sebagai subjek hukum.

Pasal 28 Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi; "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum" dan Pasal 28 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi; "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Dengan perangkat hukum tersendiri yang dapat melaksanakan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja diharapkan dapat memberikan keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum bagi pekerja/buruh dan pengusaha. Pelanggaran terhadap pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja seharusnya dijatuhkan sanksi, namun terkait Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 itu tidak ditemukan sanksi jika tidak dilaksanakan.

2. Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tidak Diimplementasikan Pada Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan data 54 Perkara Pemutusan Hubungan Industrial Tahun 2024 di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Samarinda Periode 3 Januari-15 Oktober 2024, sebagai Data Penelitian Tinjauan Hukum Implementasi PHK Dihubungkan Pasal 157A

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ditemukan fakta bahwa tidak satupun perusahaan menerapkan Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dalam melakukan PHK.

Untuk menguji data tersebut, peneliti mengirimkan kuesioner kepada 9 perusahaan melalui email perusahaan masing-masing. Namun hingga batas waktu pengumpulan kuesioner tersebut berakhir, tidak satupun yang memberikan jawaban. Dari keterangan dua legal perusahaan yang diperoleh melalui wawancara via telepon di luar objek penelitian diperoleh keterangan, jika Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak dilaksanakan perusahaan karena tidak ada sanksi jika tidak dilaksanakan. Selain itu, ada yang berpendapat tidak melaksanakan itu karena belum berkekuatan hukum tetap. Belum ada putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.

Dari dua pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa faktor sanksi memberikan efek kepatuhan terhadap pelaksanaan sebuah undang-undang, selain itu juga diketahui jika Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 belum dipahami sebagai norma hukum di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang bersifat mengikat dan dapat dikenakan sanksi jika dilanggar. Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak menyangkut Perselisihan Hubungan Industrial seperti pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak yang harus menunggu Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial untuk dibayar atau tidak dibayar atau juga berapa jumlah yang harus dibayar. Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur hal tersebut diatur dalam pasal tersendiri, yaitu Pasal 156 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja adalah pasal yang berdiri sendiri memiliki unsur pada ayat (3) yaitu, pelaksanaan kewajiban dilakukan sampai berakhirnya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap. Sehingga manakala tidak dilaksanakan, maka sudah nyata terjadi pelanggaran norma hukum yang sejatinya harus mendapat sanksi. Namun yang jadi persoalan adalah, belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang sanksi terhadap pelanggaran ini. Bahkan di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 itu sendiri dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjadi rujukan Undang-Undang Cipta Kerja juga tidak terbaca adanya sanksi. Sehingga ini menjadi rongga besar yang dimanfaatkan pengusaha, untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan mudah tanpa ada jerat hukum. Hal ini berbeda dengan Pasal 185, Pasal 186, Pasal 187, dan Pasal 188 yang menyebutkan sanksi atas pelanggaran terhadap pasal-pasal yang disebutkan di dalamnya.

a. Pasal 185

- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)
- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

b. Pasal 186

- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) atau ayat (3), atau Pasal 93 ayat (2), dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda

- paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.
- c. Pasal 187
- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pidana denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
 - 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.
- d. Pasal 188
- 1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
 - 2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.
- e. Pasal 189
- Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

3. Pelanggaran

Menurut para ahli, pelanggaran adalah tindakan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Istilah pelanggaran adalah delik undang-undang (*wetsdelicten*) yaitu perbuatan yang sifat melawan hukumnya baru dapat diketahui setelah ada undang-undang yang mengaturnya.

Maka suatu tindakan dinyatakan telah melanggar apabila akibat dari perbuatan itu menimbulkan adanya sifat melawan hukum dan telah ada aturan atau telah ada undang-undang yang mengaturnya. Walaupun perbuatan itu telah menimbulkan suatu sifat melawan hukum namun belum dapat dinyatakan sebagai suatu bentuk pelanggaran sebelum diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan.

Tidak dapat dikatakan pelanggaran bila tidak ada aturan yang melarang. Menurut Wirjono Prodjodikoro pengertian pelanggaran adalah "*overtredingen*" atau pelanggaran berarti suatu perbuatan yang melanggar sesuatu dan berhubungan dengan hukum, berarti tidak lain dari pada perbuatan melawan hukum. Sedangkan menurut Bambang Poernomo mengemukakan bahwa pelanggaran adalah *politis-on recht* dan kejahatan adalah *crimineel-on recht*. *Politis-on recht* itu merupakan perbuatan yang tidak mentaati larangan atau keharusan yang telah ditentukan oleh penguasa negara. Sedangkan *crimineel-on recht* itu merupakan perbuatan yang bertentangan dengan hukum.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan jika pelanggaran itu terkait dengan tindakan yang melanggar aturan atau undang-undang yang telah ditentukan penguasa negara. Sebagai konsekuensi dari pelanggaran tersebut, maka pelanggar harus

dijatuhi sanksi. Dalam teori tujuan pemidanaan, sebagaimana disampaikan Herbert L Packer, bahwa pemidanaan dimaksudkan untuk memperbaiki sikap atau tingkah laku terpidana, dan di pihak lain pemidanaan itu juga dimaksudkan untuk mencegah orang lain dari kemungkinan melakukan perbuatan yang serupa.

Dengan tidak dilaksanakannya Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja oleh pengusaha, maka sejatinya pengusaha harus dikenakan sanksi karena telah melakukan pelanggaran terhadap undang-undang.

4. Sanksi

Kata sanksi berasal dari bahasa Belanda yaitu *Sanctie*, yang berarti ancaman hukuman. Sanksi adalah hukuman yang dijatuhkan atas pelanggaran norma hukum, kaidah, atau undang-undang. Sanksi bertujuan untuk memberikan efek jera dan memaksa agar kaidah, undang-undang, atau norma hukum ditaati. Sanksi hukum diatur oleh hukum, yang berupa undang-undang atau ketentuan Perundangan lainnya. Sanksi hukum diatur mengenai cara atau prosedur penegakannya, pihak – pihak yang menegakkannya (penegak hukum) dan berat sanksi yang dikenakan. Menurut Andi Hamzah sanksi dapat diartikan sebagai hukuman bagi pelanggar ketentuan undang-undang sehingga dapat diartikan bahwa sanksi adalah hukuman atau tindakan yang memaksa yang dihasilkan dari kegagalan untuk mematuhi hukum, aturan, atau perintah. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, sanksi adalah tindakan-tindakan hukuman untuk memaksa seseorang menaati aturan atau menaati undang-undang.

Teori Sanksi merupakan bagian dari teori hukum murni yang dikemukakan oleh Hans Kelsen yang menyatakan bahwa hukum dipahami sebagai tatanan paksa yakni sebagai tatanan yang menerapkan sanksi berupa tindakan paksa, maka ketentuan yang menjelaskan hukum dalam undang-undang akan kelihatan sebagai pernyataan bahwa dalam kondisi tertentu, yang ditetapkan oleh tatanan hukum. Tindakan paksa adalah tindakan yang dilakukan bukan atas keinginan individu yang menjadi sasaran dan bila terjadi perlawanan akan digunakan pemaksaan fisik. Tindakan paksa yang merupakan sanksi sebagai reaksi terhadap tindakan atau terhadap tidak dilakukannya tindakan yang ditetapkan oleh tatanan hukum.

Sanksi dalam Hukum Perdata bertujuan untuk memberikan reparasi (*reparation*/perbaikan), sedangkan hukum pidana tujuannya adalah retributive atau menurut pandangan modern adalah adanya pencegahan. Sanksi adalah sebuah hukuman atau tindakan paksaan yang diberikan karena yang bersangkutan gagal mematuhi hukum, aturan, atau perintah, sebagaimana didefinisikan oleh *Black's Law Dictionary Seventh Edition: A penalty or coercive measure that results from failure to comply with a law, rule, or order (a sanction for discovery abuse)*. Rocky Marbun, dkk. Jenis-jenis sanksi di Indonesia dikenal sekurang-kurangnya 3 jenis sanksi hukum yaitu:

a. Sanksi Pidana

Sanksi Pidana adalah penderitaan yang sengaja dibebankan kepada orang yang melakukan perbuatan yang memenuhi syarat-syarat tertentu.

b. Sanksi Perdata

Disarikan dari Perbedaan Sifat Putusan Deklarator, Konstitutif, dan Kondemnator dalam ranah Hukum Perdata, ditinjau dari sifatnya, putusan yang dijatuhkan oleh Hakim dapat berupa:

- 1) Putusan Kondemnator (*condemnatoir*), yakni putusan yang memuat amar yang menghukum salah satu pihak yang berperkara. Misalnya, Majelis Hakim menghukum salah satu pihak untuk membayar ganti kerugian dan biaya perkara.

- 2) Putusan Deklarator atau Deklaratif (*declaratoir vonnis*), yakni pernyataan Hakim tentang suatu hak atau titel maupun status yang dicantumkan dalam amar atau diktum putusan. Misalnya, putusan yang menyatakan bahwa hak pemilikan atas benda yang disengketakan tidak sah sebagai milik penggugat, atau penggugat tidak sah sebagai ahli waris.
- 3) Putusan Konstitutif (*constitutief vonnis*) yakni putusan yang memastikan suatu keadaan hukum, baik yang bersifat meniadakan/menghilangkan suatu keadaan hukum maupun menimbulkan keadaan hukum baru. Misalnya, putusan perceraian, merupakan putusan yang meniadakan keadaan hukum, yakni tidak ada lagi ikatan antara suami-istri, sekaligus menimbulkan keadaan hukum baru kepada suami dan istri sebagai janda dan duda.

Dengan demikian, sanksi Hukum Perdata dapat berupa:

- 1) Kewajiban untuk melakukan suatu perbuatan tertentu yang diperintahkan oleh Hakim; dan
- 2) Hilangnya suatu keadaan hukum, yang diikuti dengan terciptanya suatu keadaan hukum baru.

c. Sanksi Administratif

Sanksi administratif adalah sanksi yang dikenakan terhadap pelanggaran administrasi atau ketentuan undang-undang yang bersifat administratif. Sanksi administratif dapat berupa denda, peringatan tertulis, pencabutan izin tertentu, dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Tinjauan Hukum Implementasi PHK Dihubungkan Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 di Kalimantan Timur dapat disimpulkan, belum terimplementasikan. PHK yang terjadi tidak mematuhi Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Ini berarti hipotesis bahwa terhadap 54 perkara PHI di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Samarinda, satu-satunya Pengadilan Hubungan Industrial di Kalimantan Timur, tidak satupun perusahaan yang melaksanakan Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Klaster Tenaga Kerja terbukti.

Kendala yang ditemukan dalam penelitian sehingga tidak terimplementasikan, karena adanya kekosongan hukum. Tidak ada sanksi terhadap pelanggaran Pasal 157A Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Dan belum ada lembaga yang memiliki kewenangan secara khusus jika undang-undang tersebut tidak dilaksanakan. Tidak dilaksanakannya undang-undang tersebut bertentangan dengan Teori Keadilan Aristoteles dan bertentangan dengan Teori Perlindungan Hukum Soerjono Soekanto.

DAFTAR REFERENSI

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal.

Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat

Adolf, Huala. (2007). Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional. Bandung: Refika Aditama.

-
- Aloewic, Tjepi F. (1996). Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial, Cetakan ke-11, BPHN, Jakarta.
- Aritonang, Sahala. (2020). Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan. Bekasi: Jala Permata Aksara.
- Badriyah, Siti Malikhatun. (2016). Sistem Penemuan Hukum dalam Masyarakat Prosmatik. Jakarta: Sinar Grafika.
- Bemmelen, JM Van dalam Bambang Poernomo. (2002). Dalam Asas-asas Hukum Pidana, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Garner, Bryan A. (1999). Editor in chief West Publishing.
- Dupont, Lieven and Raf Verstraeten. (1990). Handboek Belgisch Strafrecht Leuven: Acco Uitgeverij België.
- Hasibuan, (2001), Pemutusan Hubungan Kerja. Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Husni, Lalu. (2007). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu. (2012). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Judiantoro, Hartono. (1992). Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers.
- Kelsen, Hans. (2007). Teori Hukum Dan Negara. Jakarta: Bee Media Pustaka.
- Kelsen, Hans. Pure Theory Deterrence, Prevention, dalam Jimly Asshiddiqie, Ali Safa'at. (2006). Teori Hans Kelsen Tentang Hukum. Jakarta: Setjen & Kepaniteraan MK-RI
- Kusumaatmadja, Mochtar. (2000), Pengantar ilmu hukum suatu pengenalan pertama ruang lingkup berlakunya ilmu hukum, Bandung: PT.Alumni.
- Kuncoro, (2009), Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan. UIR Press, Pekanbaru.
- Leback, Karen (2018). Penerjemah Yudi Santoso. Teori-Teori Keadilan. Cetakan Ke-6, Bandung: Nusa Media.
- Malikhatun, Badriyah Siti. (2016), Sistem Penemuan Hukum dalam Masyarakat Prosmatik. Jakarta: Sinar Grafika.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2019), Penelitian Hukum. Jakarta : Kencana.
- Manulang, Sendju H. 1998. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Manulang, Sendjun H. (2001). Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rineka Cipta.
- Manulang, Sendjun H. (2004), Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- M. Hadjon, Philipus (1987). Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia. Surabaya: Bina Ilmu.
- M. Hadjon, Philipus. (2007). Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia. Cet 1, Edisi Khusus, Surabaya: Peradaban.
- Moeljatno, (2008). Asas-Asas Hukum Pidana. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muladi dan Barda Nawawi Arief. (2010). Teori-Teori dan Kebijakan Pidana. Cet, 4. Bandung: Alumni.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Prodjodikoro, Wirjono. (2003). Asas-asas Hukum Pidana. Bandung: Refika Aditama.
- Purbopranto, Kuntjoro. (1979). Hak-Hak Asasi Manusia dan Pancasila. Jakarta: Pradnya Paramita.

- Raharjo, Satjipto. (2000). Ilmu Hukum. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Rhiti, Hyronimus (2011). Filsafat Hukum. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Rusly dan Popy Andi Lobo. (1989). Asas-asas Hukum Pidana. Ujung Pandang: Umithohs Press.
- Rocky Marbun dkk, (2012), Kamus Hukum Lengkap: Mencakup Istilah Hukum & Perundang-Undangan Terbaru. Cet-1. Jakarta: Visimedia.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- Setiono. (2004). Supremasi Hukum. Surakarta: UNS.
- Subekti, R. (1977). Aneka Perjanjian. Bandung: Alumni Bandung.
- Soekanto, Soerjono. (1988). Efektivitas Hukum Dan Pengaturan Sanksi. Bandung: Ramadja Karya.
- Soepomo, Iman. (1983). Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja. Jakarta: Djambatan.
- Soekanto, Soerjono, dan Mamudji, Sri. (1990). Penelitian Hukum Normatif, Jakarta: Rajawali Pers.
- Soekanto, Soerjono. (2007). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri. (2009). Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta: Rajawali Press.
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudja, 2001, Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat), Jakarta, Rajawali Pers.
- Soepomo, Iman. (1999) Pengantar Hukum Perburuhan. Cet.12, Jakarta: Djambatan.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung Amries, Rusli. (2008). Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan, Pekanbaru, UIR Press.
- Andi Hamzah, 1993. Sistem Pidana dan Pemidanaan Indonesia, PT. Pradnya Paramita: Jakarta.
- Axcel Deyong Aponno, "Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT. Indosat Tbk)", Jurnal Kertha Semaya, Vol. 9 No. 10 Tahun 2021.
- Chamdani, Budi Endarto, Sekar Ayumeida Kusnadi, Nobella Indrajaja, Syafii. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir. JURNAL KEPASTIAN HUKUM DAN KEADILAN Volume 4 No. 1 Juni 2022. DOI: 10.32502/khdk.v4i1.4672.
- Daniel Ehowu Zebua, Janpatar Simamora, Haposan Siallagan. Analisis Hukum Pembentukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Perspektif Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Nommensen Journal of Constitutional and Administrative Law Volume 01, Nomor 01, Mei 2022.
- Ghufran Syahputera Walla, Hendrik Salmon, Julista Mustamu. Kajian Terhadap Pengaturan Sanksi Denda Administratif Dalam Peraturan Daerah Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar. TATOHI JURNAL ILMU HUKUM. Volume 1 Nomor 9, November 2021.
- Moendoeng, N. (2019). "Peran Pemerintah Dalam Mengatasi Pelanggaran Hak Dan Pengingkaran Kewajiban Warga Negara Berdasarkan UUD 1945." Lex Et Societatis 52(1):1-5
- Rocky Marbun., dkk, (2012), Kamus Hukum Lengkap: Mencakup Istilah Hukum & Perundang-Undangan Terbaru. Cet-1. Jakarta: Visimedia.
- Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja", Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure : Kajian Ilmiah Hukum, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, Volume 3 Nomor 1 Mei 2018.
- Soerjono Soekanto, Efektivitas Hukum Dan Pengaturan Sanksi, Ramadja Karya, Bandung, 1988.

-
- Bryan A. Garner, editor in chief West Publishing, 1999.
- Chamdani, Budi Endarto, Sekar Ayumeida Kusnadi, Nobella Indrajaja, Syafii. JURNAL KEPASTIAN HUKUM DAN KEADILAN Volume 4 No. 1 Juni 2022. DOI: 10.32502/khdk.v4i1.4672.
- Erizka Permatasari, S.H., “Mengenal Sanksi Hukum Pidana, Perdata, dan Administratif”, Hukumonline.com Tanggal 19 Oktober 2023
- Febrianna Nuraini, “State of The Art dalam Penelitian dan 3 Cara Menentukannya”, Dunia Dosen.com Tanggal 18 Agustus 2023
- Gusty Ngurah Adit Ardiyasa, Kajian Kriminologis Mengenai Pelanggaran Lalu lintas yang Dilakukan Oleh Anak,
- Sistem Informasi Penelusuran Perkara Pengadilan Negeri Samarinda Tanggal 10 Juni 2024,
- “Saya merasa nggak ada jaminan kepastian kerja' - UU Ciptaker dituduh 'mempermudah' PHK sepihak”, dalam Berita BBC Tanggal 8 Oktober 2022
- Tsarina Maharani, Icha Rastika “5 Poin UU Cipta Kerja yang Dinilai Rugikan Buruh” dalam berita Kompas.com
- Vidya Prahassacitta, Ragam Pertimbangan Hakim dalam Penetapan Upah Proses dalam Moch. Dani Pratama Huzaini, 2023.
- Nafiatul Munawaroh, 8 Teori Keadilan dalam Filsafat Hukum Menurut Para Ahli,
- Wida Kurniasih, 12 Tujuan Hukum Menurut Para Ahli,