



Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Nurmadiyah

Ilmu Hukum, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia

E-mail: nurmadiyah@uts.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-06-20 Revised: 2022-07-28 Published: 2022-08-09 Keywords: <i>Settlement; Dispute; Work termination.</i>	This study discusses the Settlement of Disputes on Termination of Employment According to Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation by using normative legal research types. Normative legal research is research that uses library materials as a data source and analyzes the applicable legislation in the title of this research. The results of the research in this writing are that in resolving disputes over termination of employment, the work copyright law has regulated starting from the reasons for the layoff to the procedures and settlement of termination of employment and is detailed in Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for a Specified Time, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Relations regarding the procedures and settlement of termination of employment and if an agreement is not reached in the said Government Regulation, further settlement is regulated in the industrial relations dispute settlement mechanism in accordance with the provisions of the legislation.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-06-20 Direvisi: 2022-07-28 Dipublikasi: 2022-08-09 Kata kunci: <i>Penyelesaian; Perselisihan; Pemutusan Hubungan Kerja.</i>	Penelitian ini membahas tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dengan menggunakan Jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai sumber data serta menganalisis perundang-undangan yang berlaku dalam judul penelitian ini. Hasil penelitan dalam penulisan ini yaitu Dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja undang-undang cipta kerja telah mengatur dimulai dari alasan dilakukannya PHK sampai tata cara dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja serta diperinci di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan mengenai tata cara dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja serta apabila tidak mencapai kesepakatan di dalam Peraturan Pemerintah tersebut maka penyelesaian lebih lanjut diatur dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

I. PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa "Setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa sudah menjadi hak dari setiap warga negara Indonesia mendapatkan pekerjaan yang layak untuk mendapatkan kesejahteraan. Dalam rangka menjamin hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, maka pemerintah menerbitkan beberapa Undang-Undang, salah satunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Diterbitkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun

2020 Tentang Cipta Kerja, diharapkan mampu meminimalisi seringnya terjadi diskriminasi yang dilakukan oleh pengusaha selaku pemberi pekerjaan dengan pekerja yang mendapat pekerjaan, Permasalahan yang kerap terjadi diantaranya terkait pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa dasar yang jelas yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja, dari permasalahan diatas maka penulis ingin mengetahui bagaimana tata cara penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja/ buruh dan pengusaha. Oleh karenanya, semua pihak yang terlibat di

dalam hubungan kerja baik itu pengusaha, pekerja dan pemerintah dengan segala upaya harus dapat mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Apabila dengan segala upaya dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka harus dirundingkan di antara pekerja/ buruh dengan pengusaha. Apabila perundingan tidak mencapai persetujuan maka pemutusan hubungan kerja tersebut harus memperhatikan penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial. (Rachmat Trijono, 2020: 130) Pemutusan hubungan kerja atau yang biasa disingkat PHK merupakan suatu peristiwa yang sangat tidak diharapkan, khususnya pekerja/ buruh karena dengan PHK pekerja/buruh akan kehilangan mata pencahariannya untuk menghidupi diri dan keluarganya. Oleh karena itu, semua pihak yang terlibat di dalam hubungan kerja baik pengusaha maupun pekerja/buruh dengan segala upaya harus berusaha agar tidak terjadi PHK. Dengan kata lain, PHK ini harus dijadikan upaya terakhir apabila terjadi perselisihan hubungan industrial di dalam suatu hubungan kerja untuk meminimalisir terjadinya PHK. Pemutusan hubungan kerja adalah merupakan sesuatu yang sangat krusial di dalam sistem ketenagakerjaan. Oleh sebab itu, setiap tindakan yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja perlu berlandaskan aturan-aturan yang jelas sehingga asas-asas keadilan dapat terpenuhi. Sehingga dengan demikian, baik pemberi kerja dalam hal ini adalah pengusaha atau yang diberikan pekerjaan dalam hal ini ialah pekerja/buruh harus dapat terkendali terhadap segala ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku. (Abdul Hadi, 2020:51) Meminimalisir terjadinya PHK bukan hal mudah apalagi bagi perusahaan yang sedang kesulitan secara finansial. Dengan kondisi tersebut, banyak perusahaan yang melakukan tindakan atau membuat kebijakan yang tujuannya adalah agar kondisi ekonomi perusahaan dapat bertahan sehingga perusahaan tetap mencapai sasaran-sasaran ekonominya. Tindakan atau kebijakan perusahaan ini yang disebut Corporate Action, seperti penggabungan (merger), pengambilalihan (akuisisi), peleburan (konsolidasi) maupun pemisahan (spin off).

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai sumber

data serta menganalisis perundang-undangan yang berlaku dalam judul penelitian ini, jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan Undang- undang yang berkaitan dengan penelitian ini dan data skunder merupakan data penunjang dari data primer yaitu buku dan jurnal.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemutusan hubungan kerja (phk) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha/ majikan, menurut pasal 151 undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, "apabila terjadi pemutusan hubungan kerja akan diberitahukan dahulu maksud dan alasannya kepada pekerja, jika menolak maka akan diselesaikan melalui perundingan, namun apabila gagal mencapai kesepakatan maka akan diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tetapi pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Selanjutnya dijelaskan pula pada pasal 154 A mengenai alasan-alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja serta tata cara pemutusan hubungan kerja yang telah diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah. Pada pasal 37 ayat (3) dan (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan mengenai pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja serta apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberituannya disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja. Kemudian pada pasal 38 peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja, apabila dalam hal pekerja/buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak pemutusan hubungan kerja, pengusaha harus melaporkan pemutusan hubungan kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang

menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota.

Pada pasal 39 peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja menjelaskan pula mengenai pekerja/ buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang menolak pemutusan hubungan kerja. Dan tata cara menolak pemutusan hubungan kerja tersebut dijelaskan pada ayat (1), (2), dan (3). Apabila pekerja/buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dan pekerja/buruh tersebut menyatakan menolak, maka pekerja/buruh tersebut harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan, dan apabila terjadi perbedaan pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja, penyelesaian hubungan kerja harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Kemudian ayat (3) menjelaskan dalam hal perundingan bipartit yang dimaksud pada ayat (2) tersebut tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian pemutusan hubungan kerja lebih lanjut ke tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, sebagaimana dijelaskan diatas bahwa apabila penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak mencapai kesepakatan maka akan dilanjutkan penyelesaiannya melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hubungan industrial sendiri memiliki pengertian yang berarti, hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dan keseluruhan nilai-nilai Pancasila dan undang-undang dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Sedangkan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, pengertian tersebut

tertuang didalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan dengan tahapan mekanisme penyelesaian mulai dari Bipartit, Tripartit (Konsiliasi atau Arbitrase dan Mediasi) dan terakhir pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada kewenangan Pengadilan Negeri, instrumen penyelesaian tersebut, harus dilalui terlebih dahulu sebelum instrumen hukum selanjutnya dilakukan, karena pelompatan dalam mengambil upaya hukum terhadap perselisihan hubungan industrial berakibat hasil keputusan dari upaya tersebut menjadi tidak sah dan dapat dinyatakan batal demi hukum.

Untuk lebih jelasnya penulis ingin menguraikan bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan upaya Bipartit, tripartit dan pengajuan gugatan ke pengadilan sebagai lanjutan dari penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang sebelumnya dijelaskan diatas, uraian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut di bawah ini:

1. Penyelesaian melalui Bipartit Bipartit hakekatnya adalah penyelesaian melalui musyawarah mufakat, dalam pasal 3 undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. 54 Abdul khakim menyatakan bahwa: Bipartit dalam hal sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, antara lain apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan. Penyelesaian bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan dan dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, proses ini harus selesai dalam waktu 30 hari, dan jika melewati 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan. Terhadap hasil bipartit ada dua kemungkinan yang terjadi yaitu antara pengusaha dan pekerja terjadi kesepakatan penyelesaian atau tidak adanya kata sepakat antara pengusaha dengan

pekerja, yaitu akan membawa konsekuensi hukum sebagai berikut:

- a) Terjadi kesepakatan Jika perundingan mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian Bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak.⁵⁸ Sesuai dengan pasal 7 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 2 tahun 2004, perjanjian Bersama tersebut harus didaftarkan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri di wilayah dimana para pihak mengadakan perjanjian Bersama, perjanjian Bersama tersebut mengikat dan wajib dilaksanakan oleh para pihak dan jika tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
- b) Bipartit gagal Konsekuensi apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak terlebih dahulu mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan, sehingga langkah hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh atau perusahaan yaitu mempunyai hak untuk menyelesaikannya melalui konsiliasi, arbitrase, atau mediasi sesuai dengan perselisihan yang dialami, apakah perselisihan hak, pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, karena sesuai dengan undang-undang No. 2 tahun 2004, setiap perselisihan mempunyai cara atau pilihan yang berbeda dalam penyelesaiannya. Selanjutnya, setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase dan dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- c) Keputusan bipartit Ketentuan pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, menyebutkan bahwa perundingan bipartit merupakan ketentuan yang bersifat imperatif yang wajib dilakukan lebih dahulu oleh para pihak. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dapat menghasilkan dua kemungkinan yaitu adanya kesepakatan atau kegagalan (tidak sepakat), apabila para pihak berkesepakatan dalam perundingan bipartit, maka dibuatlah perjanjian Bersama yang didalamnya berisi hal-hal yang disepakati.⁶¹ Kemudian perjanjian Bersama tersebut didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial pada ke-wenangan pengadilan negeri Jakarta pusat, dan selanjutnya pengadilan mengeluarkan akta perdamaian sebagai bentuk adanya kesepakatan tersebut, namun apabila para pihak tidak bersepakat, maka dibuatlah risalah hasil perundingan yang kemudian tahapan penyelesaiannya adalah penyelesaian melalui lembaga tripartit. Untuk menentukan apakah lembaga tripartit yang digunakan mediasi, konsiliasi atau arbitrase adalah disesuaikan dengan jenis perselisihan hubungan industrial, dan dalam menentukan mekanisme penyelesaian apa yang digunakan diserahkan semuanya kepada para pihak setelah melakukan pencatatan perselisihan hubungan industrial ke Lembaga yang berwenang dalam hal ini suku/dinas tenaga kerja dan transmigrasi di wilayah dimana pekerja berada.

2. Penyelesaian secara tripartit Penyelesaian secara tripartit mempunyai tiga pilihan hukum penyelesaian yang disesuaikan dengan jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana dijelaskan dalam undang-undang no. 2 tahun 2004. Penyelesaian ini dapat dilakukan jika para pihak telah menempuh penyelesaian secara bipartit, akan tetapi mengalami kegagalan, maka langkah pertama yang harus dilakukan oleh para pihak mencatatkan hal tersebut dan kemudian instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.⁶⁴ Penyelesaian melalui konsiliasi dapat digunakan oleh para pihak yang berselisih terhadap perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubu-

ngan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, sedangkan penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, akan tetapi penawaran untuk menggunakan penyelesaian melalui konsiliasi ataupun arbitrase tersebut tidak digunakan, maka mekanisme yang tersedia adalah penyelesaian melalui mediasi.

3. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan hubungan industrial (PHI) salah satu pengadilan khusus di dalam lingkungan peradilan umum, PHI dibentuk pada semua PN yang berkedudukan di ibukota provinsi. Pasal 1-4 dan pasal 24 ayat (2) UU PPHI mewajibkan pihak yang menolak anjuran untuk mengajukan gugatan ke PHI. Ketentuan itu, di dalam praktik dilaksanakan terbalik, pihak yang menolak anjuran tidak mengajukan gugatan. Pihak yang menerima gugatan justru lebih banyak mengajukan gugatan, pengusaha banyak menolak anjuran, tetapi pekerja lebih banyak mengajukan gugatan, ketika pengusaha bersifat pasif terhadap anjuran, pekerja memilih tidak langsung mengajukan gugatan meskipun menolak anjuran. Pekerja memilih langkah itu karena dua alasan. Pertama, pekerja dijatuhi hukuman skorsing. Kedua, pekerja bermaksud memperbanyak upah proses pemutusan hubungan kerja PHK, tahapan persidangan di PHI dan PN tidak berbeda. Perbedaan terletak pada kewenangan, batas waktu memutus perkara, biaya perkara dan kedudukan pihak yang dapat bertindak sebagai kuasa hukum. PHI diwajibkan memutus perkara, paling lambat 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama, pengurus organisasi pekerja dan pengusaha meskipun bukan advokat, dapat beracara sebagai kuasa hukum dari anggotanya.

Terkait biaya perkara UU PPHI memberi perlakuan berbeda, biaya perkara tidak dikenakan pada semua pihak berperkara. Perkara yang dikenakan biaya merujuk pada nilai gugatan penggugat.⁸⁸ Nilai gugatan terurai di dalam petitum, nilai gugatan adalah tuntutan sejumlah uang yang akan dibayar oleh pengusaha kepada pekerja atau sejumlah uang yang akan dibayar oleh pengusaha kepada pekerja atau sejumlah uang yang akan dibayar oleh pekerja pengusaha dalam kasus pengakhiran PKWT oleh pekerja. Nilai gugatan tidak sama dengan nilai putusan. Nilai

putusan adalah sejumlah uang yang diputuskan oleh hakim sebagai hak pekerja, nilai putusan bisa saja lebih besar dari nilai gugatan, dan sebaliknya, di dalam perkara tertentu, PHI boleh memutus hak perkara lebih besar dari nilai gugatan, hal seperti itu bisa terjadi, salah satu penyebabnya, pengusaha menggugat pekerja tanpa pesangon, tetapi PHI mengabulkan gugatan pengusaha dengan kewajiban membayar pesangon. Pengusaha mengajukan gugatan seperti itu sebagai strategi agar tidak membayar biaya perkara, menghadapi model gugatan seperti itu, PHI tidak boleh terpasang pada gugatan maupun prinsip ultra vetita, terutama kalau tergugat tidak mengajukan rekonsensi, selain menghindari biaya perkara, gugatan tanpa pesangon kadang diajukan sebagai tekanan terhadap pekerja tanpa pesangon sebagai upaya mempertahankan gengsi. Pengusaha yang sangat benci kepada pekerja, sering tidak bersedia membayar pesangon secara langsung, sehingga berdalih menunggu putusan pengadilan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja undang-undang cipta kerja telah mengatur dimulai dari alasan dilakukannya PHK sampai tata cara dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja serta diperinci di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan mengenai tata cara dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja serta apabila tidak mencapai kesepakatan di dalam Peraturan Pemerintah tersebut maka penyelesaian lebih lanjut diatur dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

B. Saran

Bagi Pemberi Kerja dan penerima kerja diharapkan untuk dapat menyelesaikan proses Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja harus berdasar dan sesuai dengan Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Mustakim, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut undang-undang no. 2 tahun 2004 (Bipartit, tripartit, Gugatan ke PHI), Jakarta, Fakultas Hukum Universitas Nasional, 2018, hlm 38
- Mashudi, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, CV. Jakad Publishing Surabaya, 2019, hlm.86
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan mengenai tata cara dan penyelesaian pemutusan hubungan kerja
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadie, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm 238
- Cristoforus Valentino Alexander Putra, (2017), Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja, Jurnal Kertha Patrika, Vol. 39.
- Herdiana, D. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Diputus Dipekerjakan Kembali Melalui Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Yang Eksekusinya Tidak Dijalankan Ditinjau Dari Het Herziene Indonesisch Reglement (HIR) Dan UndangUndang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Proceedings Universitas Pamulang, 2(1).