

Penegakan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Ditingkat Tripartit

Yolanda Pardjer*¹, Dezonda Rosiana Pattipawae², Ronny Soplantila³

^{1,2,3} Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

*E-mail: yolandapardjer@gmail.com

Info Artikel

Keywords:

Law Enforcement, Workers, Tripartite

Kata Kunci:

Penegakan Hukum, Pekerja, Tripartit

Abstract

Termination of Work Relations at the Tripartite Level is not accompanied by collaboration between mediators and labor inspectors, the implementation of supervision, and the application of administrative sanctions which causes the absence of protection to the rights of workers/laborers.

The method used in analyzing and discussing the problem is normative. The problem studied in this research is about the form of collaboration between mediators and labor inspectors in fulfilling law enforcement in the process of resolving industrial relations disputes between workers/laborers and employers through the tripartite level. As well as supervision and imposition of administrative sanctions to minimize violations that occur in the company, especially for the problem of termination of employment.


The results show that the government through mediators and labor inspectors can collaborate with employers who terminate employment, as well as Law Enforcement through supervision and imposition of administrative sanctions on employers who terminate employment at the tripartite level.

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Tripartit tidak disertai dengan kolaborasi antara mediator dengan pengawas ketenagakerjaan, pelaksanaan pengawasan, dan penerapan sanksi administrasi yang menyebabkan tidak adanya perlindungan kepada hak-hak pekerja/buruh

Metode yang digunakan dalam menganalisis dan membahas permasalahan yaitu normatif.. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah mengenai bentuk kolaborasi antara mediator dan pengawas ketenagakerjaan dalam memenuhi penegakan hukum pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha melalui tingkat tripartit. Serta pengawasan dan pengenaan sanksi administrasi untuk meminimalisir pelanggaran yang terjadi diperusahaan khususnya untuk masalah pemutusan hubungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah melalui



mediator dan pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan kolaborasi terhadap pengusaha yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, serta Penegakan Hukum melalui pengawasan dan pengenaan sanksi administrasi kepada pengusaha pemutusan hubungan kerja ditingkat tripartit.

A. PENDAHULUAN

Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD NRI Tahun 1945) menyebutkan bahwa “*setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*” dalam hal ini, Hukum memiliki peran penting dalam menciptakan keadilan dan kemakmuran ditengah-tengah lingkungan masyarakat. salah satu cara untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat ialah membangun hukum sesuai visi masyarakat yang adil dan makmur, dengan produk-produk hukum yang dibutuhkan harus dituangkan dalam program legilasi nasional, yang mana dirancang untuk menjadi wadah kebutuhan hukum dengan mengedepankan keadilan dan kepastian hukum, oleh karena itu setiap orang berhak mendapatkan perlindungan atas kepastian hukum yang adil dan mendapatkan perlakuan yang sama dimata hukum.

Memahami tentang hukum perlu diketahui lebih dulu definisi hukum dari para ahli, adapun para ahli hukum dalam mendefinisikan hukum selalu berbeda-beda. Hal ini tergantung dari mana mereka mengadakan penelitian dan merumuskannya. Ada beberapa defenisi hukum dari para ahli seperti yang dikemukakan oleh Iwa Kusuma Sumantri, beliau mengatakan bahwa hukum adalah peraturan yang mengatur kelakuan manusia yang berlakunya dikuatkan oleh kekuasaan negara, ditetapkan dalam undang-undang atau tumbuh sendiri didalam masyarakat dan dikuatkan oleh negara. Dan Captitant juga mengemukakan bahwa hukum adalah seperangkat aturan-aturan yang mengatur perhubungan manusia yang sulit dalam masyarakat.¹

Hubungan masyarakat yang adil dan sejahtera ditengah-tengah lingkungan pekerjaan dibutuhkan hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup dibidang ketenagakerjaan. Adapun Pengertian ketenagakerjaan Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) selanjutnya disingkat UU No 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²

Istilah yang terdapat pada hukum ketenagakerjaan sangat beragam seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan, dan pengusaha. Guna memahami berapa istilah tersebut dapat kita lihat pembahasan satu persatu dari istilah- Istilah tersebut. Istilah buruh sejak dahulu sudah sering diperbincangkan dan kini masih sering dipakai dengan sebutan untuk kelompok tenaga kerja yang sedang memperjuangkan program organisasinya. Setelah itu Istilah pekerja dalam praktek sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja, seperti pekerja kontrak, pekerja Borongan, pekerja honorer, pekerja harian, pekerja tetap, dan sebagainya. Kemudian istilah karyawan dan pegawai sering

¹ Soedarjadi, Hukum ketenagakerjaan di Indonesia (pengertian hukum menurut para ahli), Yogyakarta, 2019, h 4

² ibid, hlm. 5

dipakai untuk data administrasi. Pendapat lain menyatakan bahwa istilah buruh sejak dahulu diidentikkan dengan pekerja kasar, Pendidikan rendah dan penghasilan yang rendah pula, bahkan pada zaman kolonial terdapat istilah kuli, mandor dan semacamnya, yang menempatkan buruh pada posisi yang rendah dibawah pengusaha.

Keberadaan buruh sangat penting bagi kelangsungan perusahaan, kata pekerja memiliki artian yang sangat luas, yakni setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan maupun swapekerja. Sedangkan istilah pengusaha dan majikan merupakan seseorang atau entitas yang melakukan kegiatan usaha atau bisnis dengan maksud untuk memperoleh keuntungan. Pengusaha dapat beroperasi dalam berbagai bentuk, termasuk perorangan, badan usaha, atau koperasi. Definisi pengusaha seringkali memiliki variasi berdasarkan peraturan hukum disuatu negara atau yurisdiksi tertentu. Dalam banyak hukum, pengusaha juga memiliki tanggung jawab hukum terhadap operasi bisnis mereka, seperti kepatuhan terhadap pemberian hak-hak pekerja.³

Permasalahan yang sering terjadi dalam dunia ketenagakerjaan ialah pemutusan hubungan kerja(PHK) dengan tidak diberikan hak-hak pekerja yang seharusnya wajib diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Hal ini tentu sangat tidak adil bagi pekerja yang telah memberikan jasanya selama masa kerja. Untuk itu Pemutusan hubungan kerja harus diberikan dengan hak-haknya seperti pesangon kepada pekerja yang mengalami PHK tersebut. Seperti yang termuat pada Pasal 81 Angka 47 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841) yang menyebutkan perubahan atas pasal 156 ayat(1) UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur bahwa : *“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”* Ayat ini menegaskan bahwa pengusaha berkewajiban membayar uang pesangon kepada pekerja setelah pemutusan hubungan kerja terjadi dan pekerja berhak mendapatkan pesangon dari perusahaan ditempat ia bekerja. lingkungan pekerjaan kerap terjadi permasalahan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja(PHK) tanpa adanya pesangon maupun penghargaan masa kerja. Hal ini sangat merugikan bagi pihak pekerja/buruh, sehingga dapat menimbulkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356), (selanjutnya disingkat UU No 2 Tahun 2004) yang menyebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Fokusnya adalah mencapai penyelesaian yang adil dan seimbang⁴

Perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam permasalahan pemutusan hubungan kerja ini pada umumnya terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pemutusan hubungan kerja(PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Seharusnya sebelum melakukan PHK, juga harus mengikuti prosedur yang diatur oleh undang-undang, karena dalam pelaksanaannya banyak sekali Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan tidak memberikan hak-hak mereka seperti

³ Faisal Salam, Penyelesaian perselisihan industrial di indonesia(pengertian ketenagakerjaan), Bandung,2018, h 42

⁴ Lalu Husni, pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia(penyelesaian hubungan industrial), Jakarta,2019,h 121

hak mendapatkan penghargaan masa kerja pesangon, hal ini biasanya ditemukan baik pada Perusahaan swasta maupun Perusahaan milik pemerintah. Seperti yang terjadi pada PT AKFI yang dilaporkan 4 karyawannya ke Dinas tenaga kerja(Disnaker) kota Ambon, atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Awalnya terdapat sekitar 10 orang yang dipaksa menandatangani surat pengunduran diri oleh pihak perusahaan, namun 6 diantaranya mengikuti kemauan pihak perusahaan dengan mengundurkan diri dan membuat surat pernyataan dengan kompensasi 2 bulan gaji tetapi keempat orang menolak untuk mengikuti kemauan perusahaan sehingga mereka dipecat tanpa diberikan hak-hak yang seharusnya didapatkan. Pemutusan hubungan kerja terjadi dengan beralasan PT AKFI sudah mengalami Vacuum sehingga pihak Perusahaan kemudian mulai memaksa sejumlah pekerja yang sudah bekerja belasan Tahun untuk menandatangani surat pengunduran diri dan kemudian dipecat secara sepihak dengan tidak mendapatkan pesangon dan hak-hak lainnya. padahal para karyawannya telah bekerja selama 15 tahun sementara Perusahaan tersebut sudah berdiri puluhan Tahun dan pastinya memiliki omset yang sangat besar.⁵ maka dengan demikian Perusahaan tersebut telah melanggar undang-undang yang sudah mengatur untuk memberikan pesangon kepada pekerja yang mengalami PHK.

Kasus yang terjadi, perlu adanya pengupayaan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Pengupayaan yang wajib dilakukan terlebih dahulu ialah tahap perundingan bipartit terlebih dahulu dengan kurun waktu selama 30 hari seperti pada Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan bahwa: "*perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah dan mufakat*". Dan diketahui dalam kasus tersebut perundingan bipartit sudah dilakukan tetapi tidak menemukan titik terang penyelesaiannya, maka proses penyelesaian tersebut dilanjutkan ke tingkat perundingan ditahap tripartit. Yang mana tripartit merupakan perundingan antara pekerja dengan pengusaha yang difasilitasi oleh mediator sebagai tindak lanjut dari gagalnya perundingan ditahap bipartit. Mediator yang ditunjuk sebagai pihak ketiga dapat diterima oleh masing-masing pihak yang berselisih, bahwasannya pihak ketiga tidak mengenali kedua belah pihak yang sedang mengalami perselisihan dan tidak mendukung salah satu diantara keduanya. Tugas mediator ialah membantu pihak-pihak yang mempunyai perselisihan guna mendapatkan jalan damai dalam memecahkan masalah tersebut.

Keberhasilan dan tidaknya perundingan ini ditentukan oleh peran mediator karena mediator juga mempunyai kedudukan yang sangat krusial dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, dan diketahui dalam permasalahan ini mediator memang memiliki peran yang sangat penting tetapi kekuatan hukum yang dimiliki hanya pada kesepakatan yang tergantung didapatkan atau tidaknya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dan anjuran mediator yang dikeluarkan melalui aturan yang berlaku seringkali diabaikan sehingga dapat menyebabkan kurang efektifnya penanganan dalam permasalahan yang terjadi. Untuk itu Pentingnya melibatkan pengawasan ketenagakerjaan untuk mencegah peningkatan potensi perselisihan antara pekerja dan pengusaha sehingga tidak terjadi kurangnya transparansi dalam pengelolaan ketenagakerjaan, serta resiko pelanggaran hak pekerja yang sulit diawasi.

Pasal 134 UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa

⁵ Adm.redaksiBKA. (2022.Oktober 04).PHK sepihak, PT AKFI diadukan ke Disnaker https://beritakotaambon.id/article_read/phk-sepihak-pt-akfi-diadukan-ke-disnaker1664826338diunduh.29 Agustus 2023

dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan. yang mana pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi publik (negara/pemerintah) untuk memastikan penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan diperusahaan atau ditempat kerja. Peran utamanya adalah untuk meyakinkan pengusaha untuk mematuhi undang-undang ditempat kerja, melalui langkah-langkah pencegahan, penasihatn teknis, dan jika diperlukan penegakan hukum. Pengawasan ketenagakerjaan ialah salah satu cara dalam penegakan hukum bidang ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk memastikan pekerja/buruh maupun pengusaha telah menjalankan norma-norma dalam aktivitas usahanya sehingga terjalin hubungan yang harmonis dengan berbagai pihak khususnya antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Maka pemerintah selaku pihak yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan dapat melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan norma-norma kerja.⁶

Upaya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini, diperlukan kerja sama antara mediator dan pengawas ketenagakerjaan pada tahap perundingan tripartit ini agar penyelesaian pihak-pihak mendapatkan penegakan hukum yang baik sehingga dapat mencapai kesepakatan dan keadilan. Dengan demikian dalam proses perundingan tripartit ini juga dapat mempermudah penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha sehingga memastikan hak-hak pekerja dipertahankan dan dilindungi. Mempertahankan hak-hak pekerja dibutuhkan suatu tindakan penegakan hukum yang mana penegakan hukum tersebut ialah mediator dan pengawas ketenagakerjaan dimana mediator dapat membantu menyelesaikan konflik antara pekerja dan pengusaha dengan penekatan penyelesaian yang lebih fleksibel dan berorientasi pada kesejahteraan bersama, semetara itu pengawas ketenagakerjaan dapat memastikan bahwa aturan dan standar ketenagakerjaan dipatuhi untuk melindungi hak dan kepentingan pekerja dengan begitu bentuk kerjasama antara keduanya dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi agar hal yang sama tidak terulang lagi kepada pekerja-pekerja diperusahaan tersebut dan sinergi keduanya membantu menciptakan kondisi kerja yang baik dan mendukung produktivitas yang berkelanjutan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil untuk melindungi hak-hak pekerja dengan bentuk perlindungan hukum. Yang mana Perlindungan hukum merupakan upaya perlindungan terhadap harkat dan martabat, adanya pengakuan Hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum.

Berdasarkan kenyataan yang terjadi, hukum tidak berlaku sewenang-wenang atau pada umumnya mampu melindungi sesuatu yang lain. Berkaitan dengan dunia pekerjaan ini berarti bahwa dengan bantuan Undang-Undang mampu melindungi hak-hak pekerja.⁷ Maka dari itu penegakan hukum dalam bentuk perlindungan ditingkat tripartit sangat diperlukan untuk mewakili kepentingan pekerja dengan melibatkan Undang-Undang yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha supaya jaminan terhadap hak-hak pekerja dapat terpenuhi dan pengusaha juga dapat memenuhi tanggung jawabnya sebagai atasan dalam permasalahan yang terjadi.⁸

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka Penulis menarik Permasalahn yang akan dibahas adalah:

⁶ Mawardi khairi.Lelisari dkk, Hukum Ketenagakerjaan(Pengawasan Ketenagakerjaan), CV Budi Utama, Yogyakarta, 2021, h 74-75

⁷ Eka Dewi P.Sianturi dkk, Perlindungan Hukum Terhadap Perkerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

⁸ Libertus Jehani, Hak-hak pekerja bila di PHK, Tangerang,2019, h 11

1. Bagaimana bentuk kolaborasi antara mediator dan pengawas ketenagakerjaan dalam memenuhi penegakan hukum pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha melalui tingkat tripartit?
2. Bagaimana penegakan hukum dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi, agar hal yang sama tidak terulang lagi kepada pekerja-pekerja diperusahaan tersebut dalam tanggung jawab pengusaha terhadap pekerja ditingkat tripartit?

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yuridis normatif adalah menelaah sumber perpustakaan atau data sekunder dengan cara dilakukannya penelitian hukum perpustakaan. Untuk menganalisis dan membahas masalah ini digunakan metodologi penelitian hukum normatif (disebut juga metode penelitian yuridis normatif).⁹ Penulis menggunakan metode yuridis normatif dalam penulisan ini. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan Konseptual (*conceptual approach*). Menurut Peter Mahmud Marzuki,¹⁰ Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum. Sedangkan pendekatan Konseptual dilakukan dengan mengidentifikasi dan memahami segala konsep-konsep hukum yang ditemukan dalam doktrin-doktrin maupun pandangan-pandangan para sarjana.

C. PEMBAHASAN

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

a. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial dijelaskan dengan jelas pada pasal 1 Angka 1 Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang menjelaskan bahwa “*perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan atau pertengkaran antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan antar kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan.*”

Adapun definisi perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut pasal 1 angka 4 UU PPHI ialah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Rumusan pasal ini netral. Hal ini tampak frasa “yang dilakukan oleh salah satu pihak” jadi hal ini bisa pengusaha atau buruh. Hal yang sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha. Banyak eksekusi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha.

Perselisihan hubungan industrial tentu ada upaya dalam menyelesaikannya, berikut ada beberapa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, antara lain:

1. Perundingan Bipartit

⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, “Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat”, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003), h. 13.

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta, 2014, h.133.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pertama-tama harus diselesaikan melalui perundingan bipartit. Pengertian perundingan secara bipartit didasarkan pada ketentuan pasal 1 angka 10 UU PPHI yang mana adalah perundingan suatu pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dasar hukum yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan secara bipartit adalah pasal 3 ayat (1) UU PPHI, yang mengatakan bahwa:

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat” Penjelasan dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI, yang dimaksud perundingan bipartit dalam pasal ini ialah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/ serikat buruh dan pekerja /serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.¹¹

2. Perundingan Tripartit

Apabila perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan tripartit. Perundingan tripartit merupakan perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dalam menyelesaikan perselisihan, ada 3 (tiga) bentuk tripartit yaitu Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) salah satu pengadilan khusus didalam lingkungan peradilan umum. Pada pasal 1- 4 dan pasal 24 ayat (1) dan ayat (2) UU PPHI mewajibkan pihak yang menolak ajuran untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Ketentuan itu, didalam 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 bersikap pasif terhadap anjuran, pakerja memilih tidak langsung mengajukan gugatan meskipun menolak anjuran. Pekerja memilih langkah itu karena dua alasan. Pertama, pekerja dijatui hukuman skorsing. Kedua, pekerja bermaksud memperbanyak upah proses PHK.¹²

b. Bentuk Kolaborasi Antara Mediator dan Pengawas Ketenagakerjaan

Pasal 1 angka 2 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Mediasi, menjelaskan bahwa mediator adalah hakim atau pihak lain yang memiliki sertifikat mediator sebagai pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian. Syarat menjadi seorang mediator ialah mengikuti pelatihan dan lulus dari pelatihan sertifikasi mediator yang dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi mediator yang telah

¹¹ Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia(Prosedur Penyelesaian Perselisihan di Luar Pengadilan)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2022, hal 213

¹² Mashudi, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial (Pengadilan Hubungan Industrial)*, CV. Jakad Publishing, Surabaya, 2019, Hal 86

memperoleh akreditasi dari Mahkamah Agung Republik Indonesia. Dan yang dapat menyelenggarakan pelatihan sertifikasi mediator adalah lembaga sertifikasi mediator akreditasi dari Mahkamah Agung Republik Indonesia.¹³

Pengawas ketenagakerjaan merupakan pegawai negeri sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional yang mana pengawas ketenagakerjaan ada untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Pada bidang pengawasan yang lebih khusus, pengawasan yang dimaksudkan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan perundangn dalam bidang ketenagakerjaan.¹⁴

Mediator dan pengawas ketenagakerjaan dapat bekerjasama dalam konteks pengawasan dan penegakan hukum. Yang mana mediator sebagai penegakan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditingkat tripartit dengan bertugas hanya sebagai pihak yang netral untuk membantu proses mediasi agar mendapatkan kesepakatan dalam permasalahan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Sementara pengawas ketenagakerjaan sebagai penegakan hukum yang bertugas mengawasi pelaksanaan undang-undang yang diterapkan dibidang ketenagakerjaan disebuah perusahaan.

Terkait contoh masalah yang dihadapi oleh 4 karyawan yang melaporkan perusahaan PT AKFI ke disnaker kota ambon, yang mana mereka mengalami Pemutusan hubungan kerja tanpa mendapatkan hak yang seharusnya didapatkan dengan alasan bahwa perusahaan tersebut akan mengalami vacum. Tetapi pada kenyataannya perusahaan itu baik-baik saja bahkan masih berproduksi sampai saat ini.

Hal ini menjadi pertanyaan bagi mediator dalam menyelesaikan masalah tersebut bahwasannya dalam situasi perusahaan yang tidak stabil atau berisiko mengalami vacum akan dapat diketahui. Karena jika suatu perusahaan mengalami kerugian, pihak perusahaan harus dapat menunjukkan laporan keuangan dalam 2 Tahun terakhir kepada setiap pekerja. Untuk itu pekerja harus memberikan aduan kepada pengawas ketenagakerjaan bahwa adanya pelanggaran-pelanggran yang pengusaha lakukan dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Sehingga diperlukan bentuk kolaborasi antara mediator dengan pengawas ketenagakerjaan yang keduanya turun secara bersamaan dilapangan dengan menerapkan peran masing-masing. Bersama-sama mereka mengidentifikasi masalah yang terjadi dilapangan, seperti pelanggaran hukum yang terjadi tersebut, kemudian mediator menjelaskan peran dan fungsinya dalam menyelesaikan perselisihan secara damai, sementara pengawas ketenagakerjaan menjelaskan peran kewenangan nya dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan.

Mediator memberikan penyuluhan kepada pihak terkait tentang pentingnya penyelesaian perselisihan secara damai, sementara pengawas ketenagakerjaan memberikan penjelasan tentang konsekuensi pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Berhasil dan tidaknya mediasi mediator berkewajiban melakukan negosiasi untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak. jika negosiasi gagal atau kasus melibatkan pelanggaran hukum yang serius, pengawas dapat mengambil tindakan dengan peraturan yang berlaku. Setelah itu mediator dan pengawas ketenagakerjaan melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap implementasai

¹³ Tinuk Dwi Cahyani, Metode Alternatif Penyelesaian Sengketa (Mediasi Terhadap Permasalahan Hukum), Universitas Muhammadiyah Malang, Jawa Timur, 2022, h 112

¹⁴ Dezonda R Pattipawae, Tanggung Jawab Pemerintah dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja, vol 3, No 1, Fakultas Hukum Universitas Pattimura Ambon, Jurnal Saniri, 2022, hal 42

kesepakatan atau tindakan penegakan hukum yang diambil untuk memastikan kepatuhan hukum dan berkelanjutan. Kolaborasi ini memanfaatkan peran masing-masing pihak untuk memastikan penyelesaian yang adil, efektif, dan sesuai dengan hukum.

2. Penegakan Hukum Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Ditingkat Tripartit

a. Penegakan Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penegakan hukum merupakan usaha untuk mengimplementasikan prinsip-prinsip keadilan, ketertiban hukum, dan manfaat sosial. Ini mencakup proses aktualisasi ide-ide tersebut, yang melibatkan upaya untuk memastikan bahwa norma-norma hukum diterapkan secara efektif sebagai panduan bagi individu dalam interaksi hukum di masyarakat dan negara. Proses ini juga bertujuan untuk mewujudkan harapan masyarakat terhadap konsep-konsep hukum yang kompleksnya melibatkan berbagai faktor.¹⁵

Suatu kejadian dapat menjadikan hukum tidak sepenuhnya memberikan rasa keamanan, keadilan, dan keyakinan perlu dikaji dengan kehati-hatian. Dengan suatu kejadian muncul suatu harapan, hukum bisa ditegakan dengan tegas dan selaras, karena ketika adanya kepastian hukum, maka akan menjadi penurunan kesadaran hukum dan akan menjadi suatu rekayasa hukum.

Pengertian penegakan hukum dapat juga diartikan sebagai penyelenggaraan hukum oleh petugas penegakan hukum dan olehs setiap orang yang mempunyai kepentingan sesuai dengan kewenangannya masing-masing menurut aturan hukum yang berlaku. Menurut Soerjono Soekanto, mengatakan bahwa penegakan hukum adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah mantap dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir. Untuk menciptakan, memelihara, dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.

Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum adalah sebagai berikut:¹⁶

1. Faktor hukumnya sendiri yakni undang-undang;
2. Faktor penegak hukum yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum;
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum;
4. Faktor masyarakat yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau ditetapkan;
5. Faktor kebudayaan yakni sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Penegakkan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan. Yang disebut keinginan hukum disini tidak lain adalah pikiran-pikiran badan pembuat Undang-Undang yang dirumuskan dalam peraturan hukum. Peraturan hukum itu perumusan pemikiran pembuat hukum yang dituangkan dalam peraturan hukum akan turut menentukan bagaimana penegakan hukum itu dijalankan. Penegakan hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia.

¹⁵ Hasaziduhu Moho "Penegakan Hukum di Indonesia Menurut Aspek Kepastian Hukum, Keadilan, Dan Kemanfaatan (P. pengertian Penegakan Hukum)", Universitas Dharmawangsa, Sumatera Utara, 2019, Hal 6

¹⁶ M. Husein Maruapey, " Penegakan Hukum dan Perlindungan Negara", jurnal ilmu politik dan komunikasi, VII, 2017, hal 24

Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hak ini hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan. Melalui Penegakan Hukum inilah hukum itu menjadi kenyataan. Dalam menegakkan hukum ada tiga unsur yang harus diperhatikan yaitu:¹⁷

1. Kepastian Hukum (*rechtssicherheit*)

Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan. Setiap orang mengharapkan dapat ditetapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa yang konkrit. Bagaimana hukumnya itulah yang harus berlaku, pada dasarnya tidak boleh menyimpang : (*fiat justitia et pereat mundus*) artinya meskipun dunia akan runtuh, hukum harus ditegakkan. Itulah yang diinginkan oleh kepastian hukum. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabile terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti seorang akan memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.

2. Manfaat (*zweckmassigkeit*)

Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum adalah untuk manusia, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan timbul keresahan di dalam masyarakat.

3. Keadilan (*gerechtigkei*)

Masyarakat sangat berkepentingan bahwa dalam pelaksanaan atau penegakan hukum keadilan harus diperhatikan. Dalam pelaksanaan dan penegakan hukum harus adil. Hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum itu bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan. Barang siapa yang mencuri harus dihukum siapa yang mencuri harus dihukum, tanpa membeda-bedakan siapa yang mencuri. Sebaliknya, keadilan bersifat subjektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan.

Penegakan hukum dalam bidang ketenagakerjaan yang merupakan hal penting dalam melindungi hak-hak pekerja dan memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan. dengan perkembangan zaman yang cepat dalam dunia kerja dan teknologi, penegakan hukum menghadapi berbagai macam tantangan yang kompleks. Hal ini membutuhkan pemahaman yang mendalam dan adaptasi yang cepat untuk menjaga keadilan antara hak pekerja dan kepentingan perusahaan. Perlindungan terhadap pekerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas memungkinkan mereka untuk mengembangkan potensi diri dan hidup secara layak, diperlukan perencanaan dan pelaksanaan yang menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan untuk melindungi pekerja dari pelanggaran-pelanggaran hukum sehingga hal ini tentunya akan menimbulkan implikasi tersendiri terhadap pekerja terkait kepastian hukum.¹⁸

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditingkat tripartit melibatkan tiga pihak utama yakni pekerja atau serikat pekerja, pengusaha atau perwakilan

¹⁷ Alvan Ridwan, "Penagakan Hukum Kelembagaan Ketenagakerjaan Terhadap Pengawasan Tenaga Kerja Asing Dikota Tangerang (Teori Penegakan Hukum) ", Hasil Penelitian, Sayarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta, 2019, hal 33

¹⁸ Ronny Soplantila, Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi No 91/ PUU XXVIII/2020 Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Waktu Tertentu, vol 3, no 1, Fakultas Hukum Universitas Pattimura Ambon, Jurnal Saniri, 2022, hal 22

pengusaha, dan pemerintah atau lembaga negara yang berwenang. Dalam konteks ini, yang yang dimaksud pemerintah ialah mediator yang mana memiliki peran yang sangat penting dalam memfasilitasi proses penyelesaian perselisihan.

Mediator bertugas untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kedua pihak untuk mencapai kesepakatan. Mereka membantu mengurangi ketegangan dan meningkatkan komunikasi antara pekerja dan pengusaha. Mediator juga membantu memfasilitasi negosiasi antara pekerja dan pengusaha untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Mereka membantu pihak-pihak untuk memahami kepentingan dan kebutuhan masing-masing serta mencari solusi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak., kemudian Mediator dapat memberikan saran dan rekomendasi kepada pihak-pihak yang bersengketa untuk membantu mereka mencapai kesepakatan. Rekomendasi tersebut didasarkan pada pengetahuan dan pengalaman mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Setelah tercapai kesepakatan antara pihak-pihak yang bersengketa, mediator membantu menyusun perjanjian yang berisi kesepakatan yang telah dicapai. Perjanjian ini menjadi dasar bagi penyelesaian perselisihan dan dapat menjadi acuan bagi kedua pihak di masa depan. Setelah perjanjian disepakati, mediator dapat membantu memonitor implementasi kesepakatan tersebut untuk memastikan bahwa kedua pihak memenuhi komitmen mereka sesuai dengan yang disepakati.

Mediator memiliki peran yang sangat penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat tripartit, karena mereka membantu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kedua pihak untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan, Akan tetapi Mediator tidak memiliki kewenangan dalam melaksanakan Penegakan Hukum Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan ditingkat Tripartit tetapi mediator hanya dapat menyelesaikan dan menemukan *win-win solution*, maka dari itu diperlukan peran pemerintah dalam membantu mediator agar penyelesaian perselisihan ini tidak hanya mencari kesepakatan semata saja, tetapi dapat melaksanakan penegakan hukum pada permasalahan yang terjadi. Untuk itu agar terciptanya suatu Penegakan Hukum Dalam Penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu menghubungkan mediator dan pengawas ketenagakerjaan untuk bekerja sama dalam memenuhi penegakan hukum ditingkat tripartit.

b. Kolaborasi Mediator dan Pengawas Ketenagakerjaan Sebagai Penegakan Hukum dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Tingkat Tripartit

Permasalahan yang penulis ambil, penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang digunakan ialah penyelesaian melalui perundingan ditingkat tripartit, yang mana dilakukan mediasi yang menghadirkan pihak pekerja, pengusaha, dan pemerintah sebagai pihak ketiga. Pihak ketiga yang dimaksud ialah mediator. Yang bentuk penyelesaian perselisihannya tanpa melalui pengadilan (non-litigasi). Mediator memiliki peran aktif dalam menghubungkan sebuah pertemuan antar para pihak. Mediator berperan dalam menentukan proses mediasi. Mediator yang sebagai pihak ketiga membantu penyelesaian sengketa para pihak, yang mana ia tidak melakukan intervensi terhadap pengambilan keputusan. Mediator menjembatani pertemuan para pihak, melakukan negosiasi, menjaga dan mengontrol proses negosiasi, menawarkan alternatif solusi dan secara bersama-sama para pihak merumuskan kesepakatan penyelesaian sengketa. Meskipun mediator terlibat dalam menawarkan solusi dan merumuskan kesepakatan, bukan berarti ia yang menentukan hasil kesepakatan. Keputusan akhir tetap berada di tangan para pihak yang

bersengketa. Mediator hanyalah yang membantu mencari jalan keluar, agar para pihak bersedia duduk bersama menyelesaikan sengketa yang mereka alami.

Kekuatan hukum yang dilakukan mediator di penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini hanya pada kesepakatan yang tergantung didapatkan atau tidaknya. Mediator hanya menjadi penengah diantara pihak-pihak yang terlibat dan mendorong para pihak dan anjuran yang mediator keluarkan seringkali diabaikan karena hal tersebut tidak dapat dipaksakan karena mediator tidak mengikuti aturan yang berlaku dalam undang-undang melainkan fokus terhadap *win-win solution*.

Seperti pada contoh kasus yang penulis ambil, keempat orang pekerja PT AKFI yang melaporkan ke disnaker kota Ambon, ini bisa saja terjadi penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha dengan bantuan mediator. Tetapi apakah dengan menyelesaikan keempat permasalahan pekerja tersebut menutup kemungkinan hal yang sama tidak terjadi lagi. Pastinya tidak menutup kemungkinan bahwa hal yang sama akan terulang lagi. Karena pernah terjadi dua karyawan yang pernah mengalami hal yang sama di perusahaan yang sama pada tahun 2018 lalu, mereka dipaksa mengundurkan diri, dan kasusnya sampai ke meja hijau dan dimenangkan oleh kedua karyawan tersebut, namun hingga kini perintah pengadilan atas kemenangan tersebut, tidak dipenuhi oleh pihak perusahaan.¹⁹

Melibatkan pengawasan dan penegakan hukum seperti pada pasal 134 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa “dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum peraturan perundang-undang”. Yang mana pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai ketenagakerjaan dengan bertugas untuk memantau kepatuhan perusahaan terhadap hukum dan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, memberikan edukasi kepada perusahaan dan pekerja tentang hak dan kewajiban mereka sesuai dengan hukum ketenagakerjaan, dan melakukan inspeksi ditempat kerja untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi undang-undang kepada pekerja atau tidak, serta diharapkan mampu mendorong pengusaha untuk taat menjalankan undang-undang ketenagakerjaan yang telah diatur dan dapat melindungi hak-hak pekerja/buruh.²⁰

Pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan dapat membantu mediator dalam penegakan hukum sehingga mediator tidak hanya mencapai win-win solution saja tapi dapat menciptakan penegakan hukum yang efektif sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku dan dengan keterlibatan mediator dan pengawas ketenagakerjaan sebagai penegakan hukum dalam penyelesaian perselisihan ditingkat tripartit ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang harmonis, adil, dan produktif bagi semua terlibat serta menutup kemungkinan hal yang serupa terjadi kembali.

Perlu adanya penawaran sanksi bagi perusahaan yang telah melanggar hak-hak pekerja sebagai bentuk eksistensi dari adanya penegakan hukum secara pasti dan berkeadilan. Dengan adanya sanksi dapat memberikan suatu efek jera pada suatu perusahaan. Pemerintah juga sudah sewajibnya memberikan sanksi administratif untuk perusahaan. Sanksi administratif sebagai sanksi yang diimplementasikan untuk pelanggaran ketentuan atau administratif pada undang-undang yang bersifat

¹⁹ Adm.redaksiBKA.(2022.Oktober 04).PHK sepihak, PT AKFI diadukan ke Disnaker.https://beritakotaambon.id/article_read/phk-sepihak-pt-akfi-diadukanke-disnaker1664826338diunduh 15 februari 2024

²⁰ Karina Hatane, Saartje Alfons,dan Merlien Irene Matitaputty, (2021), “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19*”, (Jurnal Tatohi vol 1 No 3 2021), Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon.

administratif. Berdasarkan pasal 52 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 33 Tahun 2016 sanksi administratif dapat berupa:

- a. Teguran tertulis
- b. Pemberhentian sementara, dan
- c. Pencabutan penunjukan dan penetapan serta lehiyimasi pengawasan ketenagakerjaan

Dari salah satu sanksi administratif tersebut penulis menawarkan penerapan sanksi administratif kepada perusahaan yang melanggar hak-hak pekerja yang seharusnya didapatkan. Agar hal ini dapat meminimalisir pelanggaran yang terjadi pada perusahaan dan dapat menutup kemungkinan hal yang sama tidak akan terulang kembali.

D. PENUTUP

Pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat beberapa upaya dalam penyelesaiannya yaitu perundingan bipartit, perundingan tripartit (mediasi, konsiliasi, dan arbitrase) dan melalui proses pengadilan hubungan industrial. Pada proses penyelesaian hubungan industrial Pemerintah mempunyai tugas dan kewenangan dalam proses penyelesaian perselisihan yakni melalui mediator dan pengawas ketenagakerjaan, dalam melakukan penegakan hukum terhadap pengusaha yang melanggar hak-hak para pekerja. Pemerintah dapat melakukan penegakan hukum terhadap pengusaha dalam bentuk kolaborasi antara mediator dan pengawas ketenagakerjaan dengan konteks pengawasan dan penegakan hukum. Yang mana mediator sebagai penegakan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditingkat tripartit dengan bertugas hanya sebagai pihak yang netral untuk membantu proses mediasi agar mendapatkan kesepakatan dalam permasalahan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Sementara pengawas ketenagakerjaan sebagai penegakan hukum yang bertugas mengawasi pelaksanaan undang-undang yang diterapkan dibidang ketenagakerjaan disebuah perusahaan.

Agar masalah ini tidak terjadi kembali, pencegahan yang ditawarkan ialah dengan melakukan kolaborasi antara mediator dan pengawas ketenagakerjaan Sebagai Penegakan Hukum dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Tingkat Tripartit karena mediator tidak memiliki kewenangan dalam melaksanakan penegakan hukum, kemudian dapat menerapkan peneanaan sanksi administrasi terhadap pengusaha jika terus menerus terjadi suatu pelanggaran agar memberi efek jera dalam tanggung jawab pelanggaran hak-hak yang dilakukan kepada pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Andika Wijaya,(2022) *Hukum Jaminan Sosial Indonesia(Prosedur Penyelesaian Perselisihan di Luar Pengadilan)*, Sinar Grafika, Jakarta

Faisal Salam, (2018), *Penyelesaian perselisihan industrial di indonesia(pengertian ketenagakerjaan)*, Alumni, Bandung

Lalu Husni, (2019), *pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia(penyelesaian*

hubungan industrial), Raih Asa Sukses, Jakarta

Libertus Jehani, (2019) Hak-hak pekerja bila di PHK, Visi Media, Tangerang

Mawardikhairi. Lelisari dkk, (2021), *Hukum Ketenagakerjaan (Pengawasan Ketenagakerjaan)*, CV Budi Utama, Yogyakarta

Mashudi, (2019) *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial (Pengadilan Hubungan Industrial)*, CV. Jakad Publishing, Surabaya

Soedarjadi, (2019), *Hukum keteanagakerjaan di Indonesia (pengertian hukum menurut para ahli)*, Cv Cipta Budi, Yogyakarta

Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, (2003), "Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat", Raja Grafindo Jakarta

Peter Mahmud Marzuki, (2014) Penelitian Hukum, Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta

Jurnal

Dezonda R Pattipawae, (2022), "*Tanggung Jawab Pemerintah dan Pengusaha Atas Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Kecelakaan Kerja*", (Jurnal Saniri vol 3, No 1 2022), Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon.

Hasaziduhu Moho, (2019) "*Penegakan Hukum di Indonesia Menurut Aspek Kepastian Hukum, Keadilan, Dan Kemanfaatan (Pengertian Penegakan Hukum*", Universitas Dharmawangsa, Sumatera Utara

Karina Hatane, Saartje Alfons, dan Merlien Irene Matitaputty, (2021), "*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19*", (Jurnal Tatohi vol 1 No 3 2021), Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon.

M. Husein Maruapey, "Penegakan Hukum dan Perlindungan Negara", jurnal ilmu politik dan komunikasi, VII, 2017, hal 24

Ronny Soplantila, (2022), "*Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi No 91/ PUU XXVIII/2020 Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Waktu Tertentu*", (Jurnal Saniri vol 3, no 1 2022), Fakultas Hukum Universitas Pattimura, Ambon.

Skripsi, Tesis, Disertasi dan Lain-Lain

Alvan Ridwan, (2019) "*Penegakan Hukum Kelembagaan Ketenagakerjaan Terhadap Pengawasan Tenaga Kerja Asing Dikota Tangerang (Teori Penegakan Hukum)*", Hasil Penelitian, Sayarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta

Tinuk Dwi Cahyani, (2022), *Metode Alternatif Penyelesaian Sengketa (Mediasi Terhadap Permasalahan Hukum)*, Universitas Muhammadiyah Malang, Jawa Timur.

Online/World Wide Web

Adm.redaksiBKA.(2022.Oktober 04).PHK sepihak, PT AKFI diadukan ke Disnaker.https://beritakotaambon.id/article_read/phk-sepihak-pt-akfi-

diadukanke-disnaker1664826338diunduh 15 februari 2024