

Jurist-Diction

Volume 5 No. 1, Januari 2022

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi Dengan Adanya Otomasi

Claravia Adhyne

claraviaadhyne1@gmail.com

Universitas Airlangga

How to cite:

Claravia Adhyne, 'Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi Dengan Adanya Otomasi' (2022) Vol. 5 No. 1 Jurist-Diction.

Histori artikel:

Submit 6 April 2021;
Diterima 14 Januari 2022;
Diterbitkan 31 Januari 2022.

DOI:

10.20473/jd.v5i1.32726

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297



Abstract

A new challenge in the working world of the industrial revolution 4.0 is the use of the internet with the production sector that utilizes sophisticated technology and information. One of the employment problems that arose as a result of the industrial revolution 4.0 was caused by automation. This occurs when the employer terminates the employment of the worker. The purpose of this is to see and analyze whether employers can terminate workers on the grounds of efficiency due to automation and to see legal protection for workers who experience termination of employment due to efficiency reasons due to automation. The research method used is a normative legal research method. The final result of this research is to seek legal certainty for workers as a result of the termination of employment due to efficiency reasons with automation.

Keywords: *Industrial Revolution 4.0; Work Termination; Automation.*

Abstrak

Tantangan baru didalam dunia kerja revolusi industri 4.0 berupa pemanfaatan internet dengan bidang produksi yang memanfaatkan kecanggihan teknologi dan informasi. Masalah ketenagakerjaan yang muncul akibat dari adanya revolusi industri 4.0 salah satunya disebabkan oleh otomasi. Hal tersebut mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja. Tujuan dari penulisan ini untuk mengetahui dan menganalisa apakah pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja dengan alasan efisiensi karena adanya otomasi dan untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi dengan adanya otomasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif. Hasil akhir penelitian ini untuk mencari kepastian hukum bagi para pekerja sebagai akibat dari adanya pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi dengan adanya otomasi.

Kata Kunci: *Revolusi Industri 4.0; Pemutusan Hubungan Kerja; Otomasi.*

Copyright © 2022 Claravia Adhyne

Pendahuluan

Proses globalisasi yang telah memasuki era baru biasa disebut dengan revolusi industri 4.0. Revolusi industri 4.0 mempunyai ciri-ciri yaitu adanya proses digitalisasi, optimalisasi, kustomisasi produksi, otomasi, adaptasi, penggunaan

sumber daya antara mesin dan manusia, yang mampu memberikan kemudahan dalam segala aspek dan memungkinkan perusahaan dalam mencapai kemajuan dalam produktivitas operasional, efisiensi energi, menciptakan pekerjaan baru, dan dapat dengan cepat beradaptasi dimasa krisis.

Otomasi didalam bidang ketenagakerjaan adalah sebuah transformasi dari tenaga manusia ke dalam penggunaan mesin-mesin berteknologi canggih. Dengan adanya kemajuan dan perkembangan dibidang teknologi tentunya akan membuat dampak yang besar diseluruh dunia dan akan membawa dampak negatif khususnya didalam bidang ketenagakerjaan.

Salah satu dampak negatif dari adanya otomasi adalah penggunaan mesin-mesin berteknologi canggih yang digunakan didalam sebuah perusahaan yang dalam implikasinya tidak membutuhkan tenaga manusia didalam proses produksi, namun para pekerja hanya berperan sebagai pengontrol dalam penggunaan mesin-mesin berteknologi canggih tersebut.

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja diartikan sebagai suatu perjanjian, dimana pekerja sebagai pihak pertama telah mengikatkan diri dengan bekerja pada pihak kedua yakni pengusaha, dengan menerima upah. Subyek hukum yang terikat pada hubungan kerja ini adalah pengusaha dan pekerja. Didalam hubungan kerja terdiri dari tiga unsur yaitu unsur pekerjaan, unsur upah, dan unsur perintah.

Hubungan kerja didalam perjanjian kerja dapat berlangsung dalam jangka waktu tidak tertentu (PKWTT) dan dalam jangka waktu tertentu (PKWT). Adapun bentuk perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi perjanjian tertulis dan perjanjian tidak tertulis. Pemutusan Hubungan Kerja akibat otomasi merupakan akibat dari kemajuan teknologi dan semakin berkembangnya ekonomi digital.

Akibat yang ditimbulkan dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dapat berupa peningkatan informalisasi tenaga kerja seperti menjamurnya Pedagang Kaki Lima (PKL), meningkatnya angka pengangguran, dan meningkatnya angka kejahatan yang akan menimbulkan permasalahan bagi penataan kota dan berpotensi menimbulkan permasalahan sosial.

Alasan-alasan yang diperbolehkan bagi pengusaha saat akan melakukan pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam Pasal 154A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Para pelaku usaha banyak menerapkan proses otomasi dalam rangka mempercepat laju pertumbuhan, meningkatkan efisiensi produksi, mengurangi biaya tenaga kerja, dan mengurangi modal yang dikeluarkan untuk meningkatkan profit dari usahanya.

Dalam hal ini, pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi dengan adanya otomasi terhadap pekerja akibat adanya era digitalisasi dengan alasan bahwa pengusaha sedang melakukan langkah efisiensi didalam perusahaan. Efisiensi yang dimaksud yaitu perusahaan melakukan pembatasan dalam penggunaan pekerja dan menggantinya menggunakan mesin digital. Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha akan lebih baik jika didahului dengan mencari alternatif lainnya.

Sesuai ketentuan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, apabila dalam keadaan dimana Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka tindakan tersebut wajib diberitahukan dengan pekerja maupun kepada serikat pekerja. Jika, tidak ada persetujuan, maka harus ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pemerintah dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan efisiensi karena adanya otomasi, harus ikut serta dalam mengupayakan peningkatan kemampuan (*upskilling*) maupun pelatihan kemampuan baru (*reskilling*), yang nantinya akan menyesuaikan kemampuan dari para tenaga kerja yang telah terkena pemutusan hubungan kerja agar mereka bisa mendapatkan kompetensi yang lebih untuk mendapatkan pekerjaan lain.

Dalam prakteknya, masih terdapat alasan pemutusan hubungan kerja yang tidak disebutkan secara eksplisit didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satunya yaitu Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi karena adanya otomasi. Perlindungan bagi pekerja karena hanya tersirat melalui Pasal 164 ayat (3), yang menandakan terjadinya kekaburan norma.

Metode Penelitian

Didalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian hukum normatif (*doktrinal research*) yaitu penelitian hukum dengan mengkaji bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder,¹ yang bertujuan untuk mencari kepastian hukum bagi para pekerja dimana didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih terdapat kekaburan norma mengenai pengaturan perlindungan terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi karena adanya otomasi.

Didalam penelitian ini juga menggunakan tipe pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dengan menelaah peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dengan menelaah pandangan-pandangan yang berkaitan dengan pokok masalah penelitian.

Hubungan Hukum antara Pekerja dengan Pengusaha

Hubungan kerja dapat dikatakan sebagai hubungan hukum yang terjalin diantara pengusaha dengan pekerja yang berlandaskan pada perjanjian kerja. Didalam hubungan kerja ini, maka pihak pekerja telah mengikatkan dirinya kepada pihak pengusaha untuk bekerja dan mendapatkan upah serta pihak pengusaha telah menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si pekerja dengan membayar upah.

Didalam hubungan kerja terdiri dari hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pengusaha serta hal sebaliknya.² Pengertian hubungan kerja menurut pendapat ahli Tjepi F. Aloewir merupakan sebuah jalinan diantara pengusaha dengan pekerja yang timbul sebagai akibat dari perjanjian yang dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.³

Dengan munculnya perjanjian kerja maka perikatan lahir. Perikatan adalah hubungan hukum yang berlangsung diantara kedua belah pihak, yang memiliki

¹ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum* (Mandar Maju 2008).

² Iman Soepono, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Djambatan 2003).

³ Om Makplus, 'Pengertian Hubungan Kerja Dan Perjanjian Kerja' (2015) <<http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/pengertian-hubungan-kerja-dan.html>>.

artian bahwa salah satu pihak berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk melakukan pemenuhan terhadap tuntutan tersebut. Perjanjian pada intinya adalah sebuah perkataan yang mengandung suatu kesanggupan baik yang diucapkan dengan lisan maupun secara tertulis yang memiliki akibat hukum.⁴

Agar perjanjian sah, maka semua syarat didalam Pasal 1320 KUHPerdara harus terpenuhi karena bersifat kumulatif. Syarat tentang adanya kesepakatan dari kedua belah pihak dan syarat kedua belah pihak telah cakap hukum merupakan syarat subjektif. Jika, para pihak tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian dapat dibatalkan. Syarat dari adanya objek yang diperjanjikan dan syarat adanya causa yang dilaksanakan termasuk syarat objektif, dan perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum jika para pihak tidak memenuhi syarat objektif.

Jadi, pekerja dan pengusaha dalam hal ini memiliki hubungan hukum yang tidak terpisahkan. Perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh pekerja dan pengusaha tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat oleh pengusaha dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha karena didalam perjanjian-perjanjian tersebut telah memiliki konsekuensi hukum masing-masing.

Serikat pekerja juga mempunyai peran penting terhadap peristiwa pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Serikat pekerja merupakan organisasi atau wadah yang dibentuk oleh para pekerja yang mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab. Dapat dikatakan bahwa serikat pekerja bertujuan untuk mengupayakan, mendukung serta menjamin hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Pemutusan Hubungan Kerja Karena Adanya Efisiensi

Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴ Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, Dan Peraturan Perusahaan* (Mandar Maju 1999).

dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja tidak dijelaskan secara jelas makna “efisiensi”. Menurut black’s law dictionary, efisiensi diartikan sebagai suatu ukuran dari pendekatan biaya dan pencapaian dalam menentukan produktifitas dengan memperhatikan biaya dan waktu produksi. Maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa efisiensi adalah suatu upaya dari sebuah perusahaan agar mengurangi pemborosan waktu, biaya dan tenaga kerja demi kelangsungan usahanya sehingga dapat meningkatkan profit dari usahanya.

Menurut pendapat ahli SP. Hasibuan, efisiensi adalah perbandingan yang paling unggul antara sebuah input (pemasukan) dan output (hasil antara profit dengan sumber-sumber yang dipergunakan), sehingga hasilnya dapat maksimal dengan penggunaan sumber yang terbatas. Efisiensi dalam hal ini dikarenakan alasan ekonomi perusahaan. Kaitan efisiensi dengan pekerja dapat berupa pengurangan jumlah tenaga kerja dari sebuah perusahaan.

Substansi didalam Pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah menjelaskan bahwa keadaan ekonomi diperbolehkan sebagai alasan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Dari aspek kemanfaatan, jika pemutusan hubungan kerja dilakukan atas alasan efisiensi dengan cara penutupan suatu perusahaan, maka hal tersebut dapat dinilai tidak memberikan perlindungan kepada pekerja dan akan membawa dampak sosial yang lebih besar dari pada bentuk efisiensi berupa pengurangan jumlah tenaga kerja.

Dengan adanya penutupan perusahaan secara langsung akan menandakan matinya bisnis dari perusahaan tersebut dan menyebabkan hilangnya seluruh pekerjaan didalam perusahaan terkait. Pengurangan jumlah tenaga kerja oleh pengusaha dirasa dapat memberikan jaminan kepada sebagian pekerja dan memberikan peluang kepada perusahaan agar usahanya dapat maju kembali. Dalam hal ini jika pada suatu saat usaha tersebut telah maju kembali, maka otomatis pihak pengusaha akan membuka lowongan kerja baru didalam perusahaan tersebut.

Dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh pengusaha bertujuan untuk mencari keuntungan. Dengan semakin bertumbuhnya perusahaan-perusahaan baru yang menjual produk dengan harga

murah dan semakin meningkatnya angka persaingan didalam era globalisasi maka mengakibatkan penurunan jumlah permintaan barang yang dihasilkan oleh perusahaan tertentu, sehingga dalam hal ini pengusaha mengambil langkah untuk melakukan efisiensi berupa pengurangan jumlah tenaga kerja. Dapat dikatakan bahwa perusahaan melakukan efisiensi karena alasan ekonomi.

Didalam Konvensi ILO Nomor 158 Tahun 1982 dan berdasarkan Rekomendasi ILO Nomor 166 Tahun 1982 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas Inisiatif Pengusaha, memperbolehkan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan ekonomi, struktur atau alasan serupa dengan syarat bahwa hal tersebut dilakukan pengusaha dengan:

- a. Pemberian informasi yang jelas yaitu berupa alasan pemutusan hubungan kerja yang akan direncanakan, jumlah dan bidang apa saja yang kemungkinan akan terdampak serta pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja tersebut harus direncanakan terlebih dahulu.
- b. Pemberian kesempatan kepada serikat pekerja, dalam hal konsultasi mengenai solusi untuk mencegah atau meminimalkan jumlah pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja serta langkah-langkah untuk menghindari dampak buruk dari pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjan.
- c. Pemberitahuan kepada pemerintah tentang rencana pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja disebuah perusahaan dengan memberikan alasan terkait pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan, jumlah dan bidang apa saja yang kemungkinan akan terdampak.

Rekomendasi Pemutusan Hubungan Kerja Tahun 1982 oleh ILO, telah dijelaskan mengenai kriteria seleksi untuk pemutusan, dimana kriteria seleksi yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja yang pekerjaannya harus diputus karena alasan-alasan berdasarkan ekonomi, kemajuan teknologi, perubahan struktural atau sejenisnya yang dilakukan sesuai dengan kriteria, dan ditentukan sebelumnya, berupa pemberian bobot semestinya pada kepentingan usaha, perusahaan atau jasa dan juga pada kepentingan pekerja.

Didalam Konvensi ILO Nomor 158 Tahun 1982 yang telah dijelaskan diatas,

tampak bahwa didalam hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja harus menerapkan prinsip itikad baik (good faith) yang harus ada jika pengusaha ingin melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dengan alasan efisiensi. Alasan yang disampaikan oleh pengusaha harus jujur, jelas, apa adanya, dan tidak mengandung alasan selain alasan ekonomi, teknologi, maupun hal yang serupa.

Penerapan otomasi memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas dikarenakan sebuah mesin dapat bekerja penuh selama 24 jam, untuk mengurangi pengeluaran biaya terhadap penggunaan tenaga kerja dan peningkatan kualitas didalam proses produksi. Proses otomasi dapat mengendalikan kualitas dan mendukung kegiatan manufaktur. Oleh karena itu, penting untuk dianalisis apakah konsep otomasi juga dapat diterapkan pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja dengan alasan efisiensi karena adanya otomasi.

Salah satu perusahaan tekstil yang menerapkan proses otomasi di Indonesia adalah PT. Pan Brothers Tbk. PT. Pan Brothers Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri garmen yang menghasilkan produk berupa pakaian dan berbagai varian dari garmen.⁵ Produk andalannya seperti baju rajut, baju tenun dan jaket tenun. Dengan adanya permintaan pasar yang semakin banyak, maka perusahaan ini memiliki anak cabang di Tangerang, Sukabumi, Boyolali dan Sragen.

Pan Brothers melayani konsumen baik didalam negeri maupun diluar negeri. Perusahaan Pan Brothers pernah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dikarenakan pada tahun 2014 -2015 terjadi kenaikan Upah minimum kabupaten/kota Provinsi Banten dan Tangerang sejumlah 40 persen. Keputusan tersebut diambil agar Pan Brothers Tangerang tidak mengalami kebangkrutan.⁶

Jika tujuan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan efisiensi untuk tujuan menambah keuntungan dan

⁵ Muhammad Julian, 'Pelaku Industri Garmen Kian Semakin Gencar Manfaatkan Teknologi' *Koran Kontan* (Jakarta, 19 November 2019) 1 <<https://industri.kontan.co.id/news/pelaku-industri-garmen-kian-semakin-gencar-manfaatkan-teknologi>>.

⁶ Wendiyanto Saputro, 'Cerita Bos Tekstil Pan Brothers Yang Pernah Lakukan PHK Pkerjanya' *Koran Kumparan Bisnis* (Jakarta, 18 September 2020) 1 <<https://kumparan.com/kumparanbisnis/cerita-bos-tekstil-pan-brothers-yang-pernah-lakukan-phk-pekerjanya-1uE08bCatoH/full>>.

untuk mengurangi beban perusahaan supaya dapat tetap beroperasi sehingga mengharuskan pengurangan pekerja, maka pengusaha diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja karena alasan efisiensi sesuai pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja merumuskan bahwa: Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Keberadaan Pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja diatas mengartikan bahwa pengusaha diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan efisiensi. Jadi, berkaitan dengan kedua aturan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengusaha boleh melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan efisiensi karena adanya otomasi.

Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi dengan adanya otomasi, mendapatkan maksimal pesangon 25 kali upah yang terdiri atas 19 kali upah bulanan dan 6 kali jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) sebagai pesangon sebagaimana tertuang didalam Pasal 46A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi Dengan Adanya Otomasi

Perlindungan hukum menurut Satjipto Raharjo merupakan tindakan memberi perlindungan atas hak asasi manusia yang telah dirugikan orang lain dan perlindungan ini diberikan kepada masyarakat agar bisa menikmati seluruh hak nya yang telah diberikan oleh hukum.⁷ Philipus M.Hadjon juga memberikan pendapat

⁷ Rahardjo Satjipto, *Ilmu Hukum* (5th edn, Citra Aditya Bakti 2000).

bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat, serta pengakuan atas hak asasi manusia yang diperuntukkan pada subyek hukum atau dapat diartikan sebagai kumpulan aturan yang dapat melindungi suatu hal lainnya, hal ini dapat dikatakan sebagai tujuan dari negara hukum.⁸

Pemerintah telah memberikan jaminan perlindungan terhadap pekerja dalam bentuk perlindungan hak berorganisasi yang telah diatur didalam Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh. Berlakunya aturan tersebut telah memberikan keuntungan bagi serikat pekerja agar dapat berperan lebih aktif dalam memperjuangkan kepentingan pekerja. Dengan banyaknya pilihan serikat pekerja, membuat pekerja lebih mempunyai pilihan untuk bergabung dengan serikat pekerja sesuai dengan harapan yang ingin dicapai, sehingga pekerja dapat berperan lebih aktif di dalam serikat pekerja.

Bentuk dari adanya perlindungan hukum bagi pekerja dapat terlihat dari adanya penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berupa verifikasi atas kebenaran dari alasan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi dengan adanya otomasi yang diajukan oleh pengusaha sebelum terjadinya proses pemutusan hubungan kerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dibedakan menjadi perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif adalah bentuk proteksi dari pemerintah sebelum pelanggaran berlangsung. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu pelanggaran serta memberi batasan dalam pelaksanaan suatu kewajiban. Dalam hal ini, subyek hukum mempunyai peluang untuk mengemukakan pendapatnya sebelum pemerintah mengeluarkan keputusan akhir.

Penerapan Perlindungan hukum preventif di Indonesia dibuktikan dengan adanya peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang bertujuan membatasi tindakan-tindakan seseorang yang dapat melanggar hak daripada orang lain. Untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja maka

⁸ Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia* (1st edn, Bina Ilmu 1987).

pemerintah telah membentuk UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan UU No. 2 Tahun 2004. Objek perlindungan hukum terhadap pekerja menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, dan mogok kerja;
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. Pengaturan tentang tenaga kerja asing;
- e. Perlindungan tentang gaji, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; dan
- f. Perlindungan terhadap hak dari adanya pemutusan hubungan tenaga kerja.

Penerapan dari adanya perlindungan hukum preventif dalam pencegahan terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja salah satunya berupa tindakan skorsing yang diatur didalam Pasal 157A ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yakni pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing dalam waktu tertentu dan pengusaha tetap wajib membayar upah beserta memenuhi hak-hak dari para pekerja, sehingga pemutusan hubungan kerja dapat berkurang.

Perlindungan hukum preventif dalam pencegahan terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja juga diatur didalam Pasal 96 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana jika pihak pengusaha tidak memenuhi kewajibannya terhadap pekerja untuk membayar upah dan hak-hak lainnya, maka hakim ketua sidang dapat secepatnya menjatuhkan putusan sela yaitu perintah kepada pengusaha agar segera melaksanakan kewajibannya kepada pekerja yang bersangkutan.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum represif merupakan bentuk proteksi final berupa sanksi dalam bentuk denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diperuntukkan jika pelanggaran telah terjadi. Dalam hal ini, masyarakat tidak mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan karena ditangani langsung oleh peradilan administrasi dan pengadilan umum.

Perlindungan hukum represif timbul dalam rangka mengatasi suatu pelanggaran atau sengketa yang telah terjadi dengan penerapan teori perlindungan

hukum dan digunakan sebagai pembatasan-pembatasan masyarakat dan pemerintah yang bertujuan dalam penyelesaian sengketa. Penindakan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia merupakan kategori dalam perlindungan hukum ini.

Perlindungan hukum represif ini berpegang pada prinsip tindakan pemerintah yang bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia serta penerapan prinsip dari negara hukum. Pelaksanaan perlindungan represif dengan memberi sanksi kepada pelaku apabila terjadi pelanggaran terhadap segala aturan yang berlaku.

Penyelesaian Sengketa

Perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerjanya termasuk cakupan dalam perselisihan hubungan industrial bersama perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat karyawan. Pengakhiran hubungan kerja dapat disebabkan karena tidak adanya kesamaan persepsi antara pihak pengusaha dan pekerja tentang pengakhiran hubungan kerja dapat menyebabkan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Didalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui dua cara yakni melalui penyelesaian perselisihan diluar pengadilan (non litigasi) atau biasa disebut dengan Penyelesaian Sengketa Alternatif dan penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan (litigasi). Penyelesaian melalui luar pengadilan (non litigasi) adalah upaya pertama jika terjadi perselisihan, sedangkan penyelesaian melalui pengadilan (litigasi) sebagai jalan terakhir jika upaya melalui non litigasi tidak berhasil.

Penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non litigasi) dinilai dapat memberikan peluang bagi pihak yang bersengketa agar mendapat hasil yang saling menguntungkan. Terdapat beberapa cara didalam penyelesaian sengketa diluar pengadilan (non litigasi) antara lain:

1. Konsultasi

Konsultasi adalah tindakan privat diantara pihak pertama (klien) dengan

pihak kedua yakni pihak konsultan, dimana pihak konsultan memberikan opininya kepada klien sesuai dengan keperluan dan kebutuhan kliennya.⁹

2. Arbitrase

Arbitrase merupakan suatu upaya didalam penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja didalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial yang dilakukan dengan adanya kesepakatan tertulis dari kedua belah pihak yang bersengketa dan melakukan penyerahan pengurusan perselisihan kepada arbiter yang hasil keputusannya memaksa para pihak dan bersifat final.¹⁰

Suleman Batubara juga berpendapat bahwa suatu putusan arbitrase secara hukum memiliki kekuatan eksekutorial, yakni hasil keputusan yang telah dibuat secara hukum bisa secepatnya dieksekusi sesudah putusannya dijatuhkan, sedangkan yang tidak memiliki kekuatan eksekutorial berarti terhadap putusan yang telah dikeluarkan, tidak secara langsung dapat dieksekusi namun membutuhkan tindakan hukum lain supaya putusan yang telah dikeluarkan dapat dieksekusi.¹¹

Dalam jangka waktu 30 hari kerja setelah proses penandatanganan pemilihan seorang arbiter, maka arbiter yang terpilih harus menyelesaikan perselisihan tersebut. Arbiter diperbolehkan menambah jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan dan dilaksanakan dalam 14 (empat belas) hari kerja.

Menurut Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dikatakan bahwa terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sesudah adanya penetapan putusan arbiter, jika putusan diduga mempunyai unsur-unsur sebagai berikut:

⁹ Tri Jata Ayu Pramesti, 'Litigasi Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan' (*Hukum Online*, 2020) 1 <<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt52897351a003f/litigasi-dan-%09alternatif-penyelesaian-sengketa-di-luar-pengadilan/>>.

¹⁰ Berliana Destrie Aisha, 'Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama' (2019) 2 *Jurist-Diction* 63.

¹¹ Jessicha Tengar Pamolango, 'Lex Administratum, Vol. III/No.1/Jan-Mar/2015' (2015) III 145.

- a. surat atau dokumen yang disampaikan dalam pemeriksaan, sesudah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan tidak sesuai dengan aslinya;
- b. sesudah putusan dijatuhkan ditemukan berkas yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak kedua;
- c. putusan diperoleh dari tipu muslihat oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. putusan melebihi kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal ini Mahkamah Agung mempunyai kewenangan dalam hal penetapan sebagai suatu konsekuensi jika terjadi pembatalan putusan arbitrase baik yang sepenuhnya maupun yang sebagian dan berwenang dalam waktu paling lambat 30 hari kerja sejak diterimanya permohonan pembatalan untuk mengeluarkan permohonan pembatalan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian sengketa melalui arbitrase memiliki beberapa kelebihan antara lain:

- a. Terdapat jaminan kerahasiaan atas sengketa yang sedang dihadapi
- b. Proses penyelesaian cepat
- c. Sidang arbitrase tepat waktu, sesuai jadwal
- d. Pihak-pihak yang bersengketa memiliki keleluasan membuat pilihan tentang pihak yang akan menjadi mediator, konsiliator, arbiter sesuai dengan keahliannya serta dapat memilih hukum apa yang akan digunakan.
- e. Mediator, konsiliator ataupun arbiter yang ditunjuk adalah pihak-pihak yang netral dan tidak berkepentingan atas obyek yang dibersengketakan
- f. Pemeriksaan secara tertutup
- g. Keputusannya final dan mengikat

Arbitrase memiliki kekurangan antara lain:

- a. Biaya mahal
- b. Lembaga arbitrase tidak memiliki kekuatan eksekutorial dan terhadap kepastian hukum atas keputusan yang dihasilkan.
- c. Arbitrase pada dasarnya hanya bermanfaat untuk para pihak atau pengusaha yang bonafid atau jujur dan dapat dipercaya
- d. Putusan arbitrase berdasarkan pada kemampuan teknis arbiter untuk memberikan putusan yang tepat dan sesuai dengan rasa keadilan para pihak.
- e. Tidak ada preseden putusan terdahulu, yang mengakibatkan putusan tersebut bersifat mandiri dan terpisah dengan lainnya, sehingga tidak ada legal precedence atau keterikatan terhadap putusan-putusan arbitrase sebelumnya
- f. Penyelesaian sengketa melalui arbitrase internasional memiliki hambatan sehubungan dengan pengakuan dan pelaksanaan putusannya.

3. Negosiasi

Negosiasi merupakan penyelesaian sengketa dimana diantara para pihak yang bersengketa saling melakukan perundingan terhadap hal yang sedang disengketakan agar dapat diperoleh suatu kesepakatan. Negosiator adalah orang yang melakukan negosiasi.¹²

4. Mediasi

Proses mediasi ditempuh manakala terjadi kebuntuan dalam negosiasi sebagai bentuk *Alternative Dispute Resolutin (ADR)*. Tahapan mediasi berdasarkan Peraturan Mahkamah Agung Nomor 01 Tahun 2008 yakni, Pelaksanaan proses mediasi pada awal persidangan dilaksanakan sebagai penguatan dalam upaya perdamaian berdasarkan Pasal 130 HIR dan 154 Rbg. Kedua, penggunaan mediasi setelah upaya mediasi awal gagal dan perkara telah memasuki tahap pemeriksaan oleh hakim. Ketiga, pengaplikasian hasil mediasi di luar pengadilan oleh hakim, namun mayoritas ketentuan-ketentuan dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 lebih berkaitan dengan penggunaan mediasi dalam konteks pertama.¹³

Berdasarkan Pasal 8 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial , mediator pada setiap setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota wajib melakukan proses mediasi. Mediator yang telah terpilih harus memeriksa tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari.

Jika telah tercapai kesepakatan, maka para pihak diharuskan membuat perjanjian bersama yang selanjutnya didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum tempat perjanjian bersama tersebut dibuat. Pihak mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang harus ada selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama jika kesepakatan gagal.

¹² Fitria Ramadhani, 'Non Litigasi' (*JDIH Provinsi Kepulauan Riau*, 2013) 1 <<https://jdih.kepriprov.go.id/artikel/informasikegiatan/51-non-litigasi>>.

¹³ Friscilia N Lomban, 'Penyelesaian Sengketa Perdata Melalui Mediasi' (2013) Vol 1 No 3 *Lex Privatum*.

Semua pihak harus memberikan jawaban atas anjuran tertulis tersebut, paling lama 10 hari setelah menerima anjuran tertulis. Mediator harus segera menuntaskan tugasnya paling lama dalam 30 hari kerja saat diterimanya pendaftaran penyelesaian perselisihan. Anjuran tertulis yang tidak disetujui oleh salah satu atau semua pihak, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan tuntutan melalui Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

Jika salah satu pihak tidak memberikan pendapat, berarti ia menolak anjuran tertulis dari mediator. Namun, dalam hal anjuran tertulis disetujui maka dalam waktu tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, maka mediator akan membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial ditempat perjanjian bersama itu telah dibuat untuk memperoleh akta pendaftaran. Penyelesaian sengketa melalui mediasi memiliki beberapa kelebihan antara lain:

- a. Lebih fleksibel, proses cepat, dan tidak mengeluarkan biaya banyak;
- b. Pihak prinsipal dapat secara langsung berperan dalam proses perundingan;
- c. Diselenggarakan secara mufakat, tertutup, dan rahasia;
- d. Penyelenggara proses mediasi tidak diatur secara rinci dalam undang-undang, sehingga para pihak memiliki keleluasaan dan tidak terperangkap dalam bentuk formal;
- e. Win-win solution.¹⁴

Mediasi juga memiliki kekurangan antara lain:

- a. Dapat berjalan secara efektif, jika kedua belah pihak memiliki keinginan untuk menyelesaikan sengketa secara konsensus;
 - b. Bersifat tidak memaksa;
 - c. Mediator kurang terjampi dan bias beresiko gagal;
 - d. Mediator hanya mempunyai kewenangan untuk mendengarkan, membujuk dan memberikan inspirasi bagi para pihak. Dalam hal ini, mediator tidak diperbolehkan mengeluarkan opini atau nasihat terhadap fakta atau perselisihan (kecuali diperbolehkan oleh pihak yang bersengketa).
5. Penyelesaian melalui Konsiliasi (Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

Konsiliasi dapat diartikan sebagai proses penyelesaian sengketa diluar pengadilan dengan melibatkan pihak ketiga atau biasa disebut dengan konsiliator

¹⁴ Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat* (3rd edn, Rajagrafindo Persada 2010).

yang mempunyai peran sebagai penengah dalam hal ini untuk membantu memecahkan masalah sengketa yang sedang dihadapi.¹⁵

Konsiliator pada bidang ketenagakerjaan pada kabupaten atau kota wajib bertanggungjawab terhadap proses penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh melalui konsiliasi.

Dalam proses penyelesaian sengketa, konsiliator wajib mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Jika dalam proses kesepakatan tercapai perdamaian, maka selanjutnya akan dibuat perjanjian bersama yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada wilayah hukum tempat dibuatnya perjanjian tersebut. Pihak konsiliator saat proses pemutusan perselisihan mempunyai waktu paling lama 30 hari kerja dihitung sejak diterimanya permintaan penyelesaian perselisihan.

Jika ada salah satu pihak, yang merasa dirugikan akibat dari kesepakatan yang tidak dijalankan oleh salah satu pihak, maka pihak tersebut dapat mengirim permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial di tempat pendaftaran perjanjian bersama. Apabila konsiliator tidak berhasil mendamaikan kedua belah pihak, maka konsiliator akan mengeluarkan saran penyelesaian secara tertulis paling lambat 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama.

Persetujuan atau penolakan kedua belah pihak terhadap saran tersebut harus disampaikan paling lama 10 hari kerja, sejak menerima anjuran tertulis dari konsiliator. Saran tertulis yang telah disetujui kedua belah pihak dilanjutkan dengan pembuatan perjanjian bersama yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum pihak-pihak yang melaksanakan perjanjian bersama agar diperoleh akta bukti pendaftaran.

Andaikata saran tertulis tersebut ditolak oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mengajukan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat dengan mengajukan gugatan. Penyelesaian melalui konsiliasi memiliki beberapa kelebihan

¹⁵ Akbar Pradima, 'Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan' (2013) 9 DiH: Jurnal Ilmu Hukum.

antara lain:

- a. Prosesnya cepat, dan murah
- b. Dapat memperoleh hasil yang efektif
- c. Konsiliasi bias diselesaikan oleh seorang individu maupun suatu badan yang sering disebut dengan badan atau komisi konsiliasi.

Konsiliasi juga memiliki kekurangan antara lain:

- a. Prosesnya lebih formal dari pada proses mediasi
- b. Putusannya bersifat tidak mengikat, dan bergantung pada pihak yang sedang bersengketa
- c. Konsiliator memiliki peran yang lebih besar dari pada mediator dalam hal memberikan nasihat atau pendapatnya dalam proses penyelesaian sengketa, dan para pihak memiliki kebebasan untuk memutuskan atau menolak syarat-syarat penyelesaian sengketa yang diusulkan.

6. Penilaian Ahli

Penilaian ahli adalah sebuah cara penyelesaian sengketa oleh para pihak yang bersengketa dengan menanyakan opini dari para ahli atas perselisihan yang sedang dihadapi.¹⁶

7. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Jika perselisihan hubungan industrial melalui proses bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase tidak menemui titik temu, maka langkah selanjutnya yang dapat ditempuh adalah melalui pengadilan hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, telah dinyatakan bahwa pekerja dapat mengajukan gugatan atas pemutusan hubungan kerja pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

Dalam proses pengajuan gugatan, wajib menyertakan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Pengembalian gugatan kepada penggugat dapat

¹⁶ *ibid.*

terjadi ketika penggugat pada saat penyampaian gugatan tidak dilampiri risalah penyelesaian dari mediasi atau konsiliasi.

Pemeriksaan perkara dapat dilakukan dengan acara biasa atau acara cepat. Putusan majelis hakim wajib dikeluarkan selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja dari sidang pertama. Putusan pengadilan hubungan industrial memiliki kekuatan hukum tetap, apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu paling lama¹⁴ (empat belas) hari kerja.

Pekerja dapat mengajukan kasasi terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja yang harus disampaikan secara tertulis kepada Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian sengketa melalui pengadilan (litigasi) adalah penyelesaian sengketa yang dilakukan di meja hijau, dimana para pihak yang bersengketa saling bertatap muka satu dalam rangka menegakkan hak-haknya. Konsekuensi yang didapat adalah putusan yang menyatakan win-lose solution.¹⁷ Penyelesaian sengketa melalui litigasi memiliki kelebihan antara lain:

- a. Prosesnya formal;
- b. Hakim sebagai pembuat keputusan;
- c. Berdasarkan pada fakta-fakta hukum yang ada;
- d. Proses persidangan dilakukan secara terbuka;
- e. Keputusan yang dihasilkan bersifat final dan memaksa.

Penyelesaian sengketa melalui litigasi memiliki kekurangan antara lain:

- a. Tidak efektif. Karena, berlangsung dalam waktu yang lama akibat prosedur pemeriksaan yang formal;
- b. Biaya berperkara mahal;
- c. Kurangnya pengalaman hakim;
- d. Kepastian hukum yang tidak stabil, dikarenakan pihak yang kalah bisa melakukan banding dan kasasi yang dalam prosesnya memerlukan waktu yang lama.

Kesimpulan

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja dengan alasan efisiensi karena adanya otomasi. Substansi didalam Pasal 154A

¹⁷Nurnaningsih Amriani, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Pengadilan* (Rajagravindo Persada 2011).

ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa keadaan ekonomi diperbolehkan sebagai alasan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Otomasi dilakukan untuk mengefisiensi waktu, biaya dan tenaga kerja demi kelangsungan usaha sehingga perusahaan dapat meningkatkan profit.

Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi dengan adanya otomasi, mendapatkan maksimal pesangon 25 kali upah yang terdiri atas 19 kali upah bulanan dan 6 kali jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) sebagai pesangon sebagaimana tertuang didalam Pasal 46A Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan efisiensi dengan adanya otomasi terdapat dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang diwujudkan dengan pengusaha membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima kepada pekerja.

Penerapan dari adanya perlindungan hukum preventif berupa tindakan skorsing didalam Pasal 157A ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan didalam Pasal 96 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 sedangkan perlindungan represif dengan memberi sanksi kepada pelaku apabila terjadi pelanggaran terhadap segala aturan yang berlaku.

Daftar Bacaan

Buku

Amriani N, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Pengadilan* (Rajagravindo Persada 2011).

Hadjon PM, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia* (1st edn, Bina Ilmu 1987).

Kosidin K, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, Dan Peraturan Perusahaan* (I, Mandar Maju 1999).

Nasution BJ, *Metode Penelitian Ilmu Hukum* (I, Mandar Maju 2008).

Rahmadi T, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat* (3rd edn, Rajagravindo Persada 2010).

Satjipto R, *Ilmu Hukum* (5th edn, Citra Aditya Bakti 2000).

Soepono I, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Helena Poerwanto ed, 13th edn, Djambatan 2003)

Jurnal

Aisha BD, 'Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama' (2019) 2 *Jurist-Diction* 63.

Lomban FN, 'Lex Privatum , Vol.I/No.3/Juli/2013' 51.

Pamolango JT, 'Lex Administratum, Vol. III/No.1/Jan-Mar/2015' (2015) III 145.

Pradima A, 'Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan' (2013) 9 *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*.

Laman

Julian M, 'Pelaku Industri Garmen Kian Semakin Gencar Manfaatkan Teknologi' *Koran Kontan* (Jakarta, 19 November 2019) 1 <<https://industri.kontan.co.id/news/pelaku-industri-garmen-kian-semakin-gencar-manfaatkan-teknologi>>.

Makplus O, 'Pengertian Hubungan Kerja Dan Perjanjian Kerja' (2015) <<http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/pengertian-hubungan-kerja-dan.html>>.

Pramesti TJA, 'Litigasi Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan' (*Hukum Online*, 2020) 1 <<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt52897351a003f/litigasi-dan-%09alternatif-penyelesaian-sengketa-di-luar-pengadilan/>>.

Ramadhani F, 'Non Litigasi' (*JDIH Provinsi Kepulauan Riau*, 2013) 1 <<https://jdih.kepriprov.go.id/artikel/informasikegiatan/51-non-litigasi>>.

Saputro W, 'Cerita Bos Tekstil Pan Brothers Yang Pernah Lakukan PHK Pkerjanya' *Koran Kumparan Bisnis* (Jakarta, 18 September 2020) 1 <<https://kumparan.com/kumparanbisnis/cerita-bos-tekstil-pan-brothers-yang-pernah-lakukan-phk-pekerjanya-1uE08bCatoH/full>>.

Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembara Negara Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573).