ISSN (P): (2580-8656)
ISSN (E): (2580-3883)

LEGAL STANDING
JURNAL ILMU HUKUM

Vol.9 Issue.3 (2025)

Peran Pengawas Ketenagakerjaan dalam Pemenuhan Hak Pekerja yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

***Jasmine Gitarahmi Rusyaman[1], Agus Mulya Karsona[2], Holyness N Singadimedja[3]**
[1,2,3]Universitas Padjadjaran, Jl. Ir. Soekarno Km. 21, Sumedang, Jawa Barat, Indonesia
*jasmine21001@mail.unpad.ac.id

ABSTRACT

Labor inspectors serve the function of overseeing and ensuring the enforcement of labor regulations, including guaranteeing the fulfillment of workers' rights in cases of termination of employment. As a consequence of termination practices, workers are entitled of severance pay, rewards for length of service, and reimbursement of other entitlements in accordance with applicable regulations. This study focuses on the legal protection and the impact of labor inspectors' performance on the fulfillment of workers' rights in termination cases. The approach employed in this study is a normative juridical method. The findings indicate that the active role of labor inspectors in fulfilling workers' rights following termination can be carried out upon receiving a complaint from the affected worker or based on a directive from their superior. This is closely related to the limited authority of labor inspectors. Furthermore, the high number of labor law violations and the imbalance between the number of labor inspectors and the number of existing companies indicate that labor inspection implementation has not yet been optimal.

Pengawas ketenagakerjaan berfungsi untuk mengawasi dan menjamin ditegakkannya setiap peraturan ketenagakerjaan, termasuk untuk memastikan dipenuhinya hak pekerja yang mengalami PHK. Sebagai konsekuensi dari praktik PHK, pekerja atau buruh memiliki hak berupa uang pesangon, penghargaan atas lamanya bekerja, serta penggantian hak-haknya sesuai ketentuan yang berlaku. Penelitian ini berfokus pada pengungkapan mengenai perlindungan hukum dan pengaruh kinerja pengawas ketenagakerjaan terhadap pemenuhan hak PHK. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah metode yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran aktif pengawas ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak PHK dapat dilakukan apabila mendapatkan aduan dari pekerja terkait ataupun mendapatkan perintah pimpinan. Hal ini berkaitan erat dengan adanya keterbatasan kewenangan pengawas ketenagakerjaan. Selain itu, banyaknya jumlah pelanggaran ketenagakerjaan yang terjadi dan adanya ketidakseimbangan jumlah pengawas ketenagakerjaan dengan jumlah perusahaan yang ada menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan pengawas ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Pengawas Ketenagakerjaan, Hak Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).*

A. PENDAHULUAN

Permasalahan terkait ketenagakerjaan merupakan permasalahan yang eksistensinya akan selalu ditemukan (Kahfi, 2016). Hal ini selaras dengan kedudukan pihak-pihak dalam ketenagakerjaan yang saling membutuhkan satu sama lain. Ketenagakerjaan merupakan seluruh aspek yang berhubungan dengan tenaga kerja yang di mulai dari periode pra-kerja, selama masa kerja berlangsung, hingga sesudah berakhirnya masa kerja (Pasal 1 (1) UU 13/2003). Tenaga kerja itu sendiri merupakan orang yang mampu untuk melaksanakan pekerjaan dengan menghasilkan barang maupun jasa untuk mencukupi diri sendiri ataupun masyarakat. Hal ini menandakan bahwa adanya tenaga kerja menjadi salah satu aspek terpenting dalam melangsungkan proses produksi. Kehadirannya sangat dibutuhkan oleh pengusaha guna menciptakan maupun menghasilkan barang ataupun jasa yang bernilai secara ekonomi dan dapat menjadi manfaat untuk keperluan khalayak (Gatiningsih & Sutrisno, 2017). Begitupun pekerja yang membutuhkan pekerjaan dari pengusaha untuk menerima upah agar dapat memenuhi dan meningkatkan taraf hidupnya.

Permasalahan yang kerap ditemukan adalah adanya perselisihan ketenagakerjaan antara pemilik usaha dan pekerja yang bisa memungkinkan terjadinya pemutusan hubungan kerja atau biasa dikenal dengan PHK. Salah satu alasan dari adanya perselisihan ini dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan penafsiran maupun ketidakpuasan dari kedua belah pihak, yakni pekerja dan pengusaha khususnya terkait pengambilan keputusan yang adil bagi kepentingannya (Ariqa, 2024). Sebagai salah satu permasalahan dalam hubungan industrial, problematika akan tindakan PHK tidak dapat dihindari dan memiliki dampak terhadap pekerja maupun pengusaha. Dampak negatif akan menimpa pekerja yang diberhentikan, seperti kehilangan pekerjaan, kehilangan sumber penghasilan utama mereka dan menjadi pengangguran (Wibowo & Herawati, 2021). Pengusaha, serikat pekerja, dan negara wajib berupaya untuk mencegah terjadinya PHK (Pasal 151 UU 13/2003). Dalam hal terjadinya PHK, pengusaha diwajibkan untuk membayarkan sejumlah uang berdasarkan perhitungan dalam peraturan perundang-undangan sebagai bentuk konsekuensi adanya tindakan PHK yang berupa uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian atas hak yang seharusnya didapatkan (Pujiastuti, 2008).

Penyelesaian perselisihan dalam lingkup hubungan industrial diatur oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dikenal sebagai UU PPHI. UU PPHI diberlakukan guna menyediakan perlindungan dan sarana terhadap pekerja maupun pengusaha agar dapat menyelesaikan setiap perselisihan yang terjadi di lingkup ketenagakerjaan agar dapat menimbulkan hubungan industrial yang harmonis (Karsona et al., 2020). Namun, hasil dari penyelesaian perselisihan berdasarkan UU PPHI tidak selalu berjalan dengan baik. Kerap ditemukan adanya ketidakpuasan dari salah satu pihak atas keputusan ataupun kesepakatan yang dihasilkan dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang

dinilai tidak adil (Kasra, 2022). Hal ini dapat terjadi ketika salah satu pihak tidak melakukan keputusan ataupun kesepakatan tertulis yang telah mengikatnya. Tindakan tersebut dapat menyebabkan adanya kekurangan hak yang seharusnya didapatkan pihak lain, dalam hal ini adalah pekerja.

Adanya pengawasan ketenagakerjaan dimaksudkan guna mengawasi serta menegakkan dilaksanakannya seluruh peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia (Singadimedja, 2017). Termasuk pula untuk mengawasi dan menegakkan terpenuhinya hak-hak normatif pekerja yang sudah seharusnya diberikan oleh pengusaha berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Luasnya ruang lingkup dari pelayanan yang harus dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang mencakup seluruh pelaksanaan peraturan di bidang ketenagakerjaan bisa berakibat pada ketidakmaksimalan proses pengawasan (Ombudsman RI, 2021). Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan kerap kali dikeluhkan oleh pekerja/buruh karena proses pemeriksaannya yang dianggap cenderung lambat dan lama karena adanya ketidakseimbangan pada jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan sehingga penanganan akan aduan yang diajukan menjadi tertunda (Dharmawan et al., 2023).

Urgensi dari penelitian ini ialah kerap ditemukannya aduan pada pengawas ketenagakerjaan maupun dalam pemberitaan media mengenai tidak dipenuhinya hak PHK oleh pengusaha. Praktik ini menandakan adanya ketidakpatuhan pada aturan hukum yang berlaku sehingga peran pengawas ketenagakerjaan sangat dibutuhkan untuk memastikan dilaksanakannya peraturan perundang-undangan.

Fokus penelitian yang dilakukan dalam artikel ini ialah untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami PHK tanpa menerima haknya sesuai dengan hukum ketenagakerjaan dan menganalisis peran pengawas ketenagakerjaan apabila pengusaha tidak memberikan hak pekerja yang mengalami PHK sebagaimana mestinya menurut hukum ketenagakerjaan. Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan, yakni oleh Dharmawan et al. (2023) yang berjudul "Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Hak Pekerja Untuk Mendapatkan Upah Kerja Lembur" menitikberatkan pada pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan akan kewajiban pengusaha untuk mematuhi ketetapan hukum yang sah terkait pemenuhan upah kerja di luar jam pekerjanya. Selain itu, Pardjer et al. (2024) yang berjudul "Penegakan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Ditingkat Tripartit" menitikberatkan pada proses penyelesaian perselisihan dan bentuk kolaborasi yang dibutuhkan antara mediator dan pengawas ketenagakerjaan dalam penegakan hukum terhadap pekerja yang tidak mendapatkan hak atas PHKnya sebagaimana mestinya. Kajian mengenai keterlibatan pengawasan ketenagakerjaan dalam hal pemenuhan PHK masih terbatas.

Penelitian ini ditujukan untuk mendapatkan suatu gambaran perlindungan hukum seperti apa yang dapat diterima oleh pekerja apabila di PHK tanpa menerima hak yang

sesuai berdasarkan hukum ketenagakerjaan dan mengkaji peran pengawas ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak pekerja yang mengalami PHK sebagai bentuk penegakkan terlaksananya ketentuan hukum yang berlaku.

B. METODE

Penelitian ini menerapkan metode penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang akan menekankan menelaah dan mengkaji bahan pustaka atau biasa disebut data sekunder dimanfaatkan sebagai penelitian utama. Data sekunder ini mencakup penelitian terhadap asas hukum dan sistematika hukum (Efendi & Ibrahim, 2018).

Ruang lingkup penelitian mencakup kajian terhadap regulasi mengenai perlindungan hak pekerja yang mengalami PHK dan peran pengawas ketenagakerjaan dalam menanganinya berdasarkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Selain itu, penelitian ini juga menelaah peran lembaga-lembaga lain yang berkaitan dengan pengawas ketenagakerjaan seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Ketenagakerjaan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) yakni meneliti data sekunder yang berkaitan dengan masalah yang akan dikaji, yaitu berupa peraturan perundang-undangan, literatur hukum, laporan resmi, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Di samping itu, dilaksanakan pula metode pengumpulan data dengan studi lapangan dari proses wawancara untuk mendapatkan data yang dapat mendukung data sekunder dari narasumber yang dianggap berkaitan dengan pokok bahasan dari UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Karawang.

Data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan spesifikasi penelitian dengan pendekatan deskriptif analitis yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai suatu kondisi yang sedang terjadi atau sedang berlangsung. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara norma hukum dan implementasinya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Mengalami PHK

Wahyu Sasongko memberikan definisi terhadap perlindungan hukum sebagai perlindungan atau proteksi yang bersumber dari hukum, atau perlindungan yang didasari dengan menggunakan pranata dan sarana hukum (Sasongko, 2007). Definisi yang diberikan menekankan kepada fungsi hukum dalam memberikan perlindungan, dalam hal ini ialah subyek hukum. Perlindungan hukum merupakan perlindungan bagi harkat dan martabat seseorang, serta pengakuan terhadap segala hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku dari segala kesewenangan atau ketidakadilan. Perlindungan hukum ini merupakan konsep yang dirancang yang berkaitan dengan langkah-langkah serta

mekanisme hukum untuk melindungi hak setiap orang secara keseluruhan (Bediona et al., 2024). Tujuan dari adanya perlindungan hukum ini untuk memberikan kepastian terhadap segala hak asasi manusia dalam kedudukannya sebagai subjek hukum agar terhindar dari tindakan yang merugikannya.

Menurut Imam Soepomo, antara pekerja dan pengusaha memiliki hubungan dikeatas. Secara yuridis, buruh/pekerja memiliki kedudukan yang sama dengan pengusaha dan mereka bebas untuk menentukan jalan hidupnya serta leluasa dalam memilih profesi yang diminatinya (Pasal 27 UUD 1045). Namun, apabila ditinjau secara sosiologis atau kemasyarakatan, status pekerja/buruh adalah individu yang terikat dan memiliki kedudukan dibawah pengusaha (Kahfi, 2016). Hal ini karena ia memiliki pekerjaan dan adanya keharusan untuk menuruti instruksi atau perintah dari pengusaha.

Perlindungan hukum dalam lingkup ketenagakerjaan ini dituangkan dalam landasan hukum tertinggi, yakni dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pada Pasal 27 ayat (2) mengemukakan bahwasanya “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 28D ayat (2) yang mengemukakan bahwasanya “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hal ini menandakan bahwa negara memiliki peran dan kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada setiap orang yang bekerja, terutama dalam mendapatkan haknya sebagai bentuk realisasi dari pasal tersebut yang termuat pada dasar negara. Kebijakan khusus mengenai ketenagakerjaan dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebagian ketentuannya diubah oleh Undang-undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Ketentuan tersebut dibuat sebagai upaya untuk melindungi dan menjadi dasar dalam lingkup ketenagakerjaan untuk dipatuhi oleh pengusaha, khususnya yang berhubungan dengan hak-hak pekerja/buruh.

Iman Soepomo mengategorikan 5 bentuk perlindungan hukum pekerja. Pertama, bidang pengerahan/penempatan alokasi tenaga kerja yang berkaitan dengan perlindungan bagi pekerja sebelum pekerja menjalani hubungan kerjanya dengan pengusaha. Kedua, bidang hubungan kerja yang merupakan perlindungan bagi pekerja sejak pekerja memulai suatu hubungan kerja dengan pengusaha. Ketiga, bidang kesehatan kerja yang merupakan bentuk perlindungan pekerja untuk mendapatkan jaminan atas kesehatannya. Keempat, bidang keamanan kerja yakni perlindungan bagi pekerja atas segala jenis peralatan kerja yang digunakan akan memberikan rasa aman untuk keselamatannya. Kelima, jaminan sosial yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Wijayanti, 2009). Sehubungan dengan ini, tidak

ada perlindungan hukum yang secara spesifik diklasifikasikan oleh Imam Soepomo terhadap pekerja yang telah habis masa kerjanya. Adapun bentuk perlindungan hukum dalam hal perlindungan sosial dalam wujud jaminan sosial bertujuan untuk memastikan terpenuhinya kebutuhan pokok kehidupan yang bermartabat, salah satu bentuknya dengan mengikutsertakan BPJS Ketenagakerjaan bagi para pekerja/buruh.

Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja (dalam hal ini pengusaha) yang telah terikat pada suatu perjanjian dapat menjadi berakhir. Istilah yang lumrah digunakan atas berakhirnya hubungan kerja dapat dikenal dengan PHK (Lambajang, 2022). PHK itu sendiri secara harfiah merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban yang semula mengikat pekerja dan pengusaha (Pasal 1 (25) UU 13/2003). Husni mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja merupakan berakhirnya hubungan kerja antara pemberi kerja atau pengusaha dengan pekerja yang dapat disebabkan oleh berbagai alasan (Husni, 2014). Menurut Imam Soepomo, alasan yang dapat mengakibatkan putusnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha diantaranya ialah dilakukannya PHK oleh pengusaha, PHK oleh pekerja, PHK demi hukum, dan PHK melalui putusan pengadilan yang ditetapkan oleh hakim (Purnomo, 2019).

Pasal 156 UU 13/2003 menegaskan mengenai hak-hak yang didapatkan oleh pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Apabila terjadi PHK, perusahaan berkewajiban memberikan kompensasi berupa pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak yang semestinya menjadi milik pekerja. Penentuan jumlah uang pesangon serta uang penghargaan masa kerja dihitung berdasarkan lamanya masa kerja pekerja dalam perusahaan tersebut. Sedangkan uang penggantian hak yang dapat dihitung melalui sisa cuti tahunan yang belum digunakan dan masih berlaku, serta biaya atau dana transportasi pekerja pulang, serta aspek-aspek lain yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha, peraturan perusahaan yang berlaku, atau perjanjian kerja bersama yang berlaku. Adapun besaran perhitungan atas hak PHK yang harus diterima oleh pekerja disesuaikan dengan jenis PHK yang dilakukan, yang diatur secara rinci dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, secara khusus di mulai dari Pasal 41 hingga Pasal 59.

Jenis perselisihan dalam ketenagakerjaan meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat buruh. Perselisihan hak ini terjadi apabila tidak dipenuhinya hak (dalam hal ini pekerja) sebagai akibat dari adanya perbedaan penafsiran antara pekerja dan pengusaha mengenai ketentuan yuridis yang berlaku diantara keduanya (Pasal 1 (2) UU PPHI). Perselisihan kepentingan dapat terjadi akibat tidak adanya keselarasan pendapat mengenai hal-hal yang seharusnya ditetapkan secara yuridis dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 (3) UU PPHI). Perselisihan PHK

ini dapat terjadi apabila ada ketidaksesuaian pendapat terkait prosedur maupun aspek yang berhubungan dengan pengakhiran hubungan kerja yang diselenggarakan salah satu pihak (Pasal 1 (4) UU PPHI).

Prosedur penyelesaian perselisihan bagi pekerja/buruh dengan pengusaha apabila memuat sebuah perselisihan yang berkaitan dengan nominal hak PHK yang seharusnya didapatkan dapat ditempuh dengan perundingan secara bipartit antara pihak-pihak yang berselisih, yakni pengusaha dengan pekerja/buruh yang menolak PHK ataupun hak-hak yang berkaitan dengan PHK. Apabila keduanya tidak puas ataupun tidak mencapai titik kesepakatan, maka dapat diupayakan secara tripartit dengan mendaftarkan pada lembaga yang berwenang dalam urusan tenaga kerja di wilayah bersangkutan (Maswandi, 2017). Instansi tersebut kemudian akan menawarkan para pihak untuk mengambil keputusan atas bentuk penyelesaian perselisihan, baik secara konsiliasi maupun arbitrase yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tujuh hari kerja. Apabila tidak ditetapkan bentuk penyelesaiannya, maka instansi tersebut menyerahkan penuntasan sengketa kepada mediator (Pasal 3-4 UU PPHI). Apabila hasil perundingan tripartit disepakati, maka dibuat perjanjian bersama. Namun, apabila hasil perundingan tidak dapat pula dilaksanakan atau tidak dapat disetujui oleh para pihak, maka mediator dapat membuat anjuran tertulis dan para pihak harus memberikan jawaban tertulis tentang menolak atau menerima anjuran (Pasal 13 UU PPHI). Ketika anjuran tidak diindahkan oleh satu pihak maupun semua pihak yang bersangkutan, atau penyelesaian tidak mencapai mufakat, penyelesaian dapat diteruskan dengan pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) setempat untuk dapat menyelesaikan perselisihan ini (Pasal 14 UU PPHI) dengan menunjukkan risalah berupa surat keputusan atau dokumen yang menunjukkan bahwa upaya mediasi yang telah dilakukan tidak mencapai kesepakatan (Pasal 83 UU PPHI).

Dalam prosesnya, apabila hasil dari risalah mediasi ataupun putusan yang mengikat yang berkenaan dengan hak-hak PHK yang harus dipenuhi tidak diindahkan oleh pengusaha atau perusahaan, maka mengacu pada Pasal 185 UU Cipta Kerja, sanksi atas tidak dipenuhinya ketentuan itu berupa pidana paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun, dan/atau dikenai denda paling sedikit seratus juta rupiah dan paling banyak empat ratus juta rupiah. Hal ini menandakan bahwasanya hak PHK merupakan hak normatif yang sudah seharusnya didapatkan oleh pekerja/buruh dan sudah seharusnya pengusaha memenuhi hak tersebut.

2. Peran Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Yang Tidak Menerima Hak Akibat PHK Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Hamalik mendefinisikan peran pola yang merupakan ciri khas dari suatu pekerjaan tertentu. Konsep peran ini menunjuk kepada suatu pola perilaku yang dimiliki seseorang yang memiliki posisi tertentu dalam suatu organisasi atau sistem (Sari, 2017). Sementara menurut Soerjono Soekanto, apabila seorang melaksanakan

atau mengemban suatu hak dan kewajibannya yang sesuai dengan kedudukannya, maka berarti ia menjalankan suatu peranan (Soekanto, 2009). Soerjono Soekanto mengklasifikasikan peran menjadi tiga jenis. Pertama, peran aktif yang muncul dari posisi anggota dalam kedudukannya sebagai anggota kelompok. Kedua, peran partisipatif yang merupakan kontribusi yang diberikan oleh anggota kepada kelompoknya, yang memiliki manfaat untuk keberlangsungan dan perkembangan kelompok. Terakhir, peran pasif yang ditunjukkan melalui sikap menahan diri untuk memberikan ruang bagi fungsi-fungsi lain dalam kelompok agar berjalan efektif (Lantaeda et al., 2017).

Pengawasan adalah serangkaian proses untuk memastikan terwujudnya keselarasan pelaksanaan program dengan rencana yang telah ditetapkan (Sururama & Amalia, 2020). Pengawasan ketenagakerjaan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan (Pasal 1 (32) UU 13/2003). Pengawasan ketenagakerjaan ini merupakan fungsi publik dari pemerintah untuk menjamin pelaksanaan aktivitas yang berkaitan dengan ketenagakerjaan agar selaras dengan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia (Muharam et al., 2022). Perannya untuk meyakinkan mitra sosial atas segala kebutuhannya agar dapat mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerjanya dan mengutamakan kepentingan bersama, yang dilakukan melalui langkah-langkah pencegahan dan edukasi, dan jika diperlukan menjadi penegakan hukum (ILO, 2012). Pasal 134 UU 13/2003 mempertegas kedudukan pengawas ketenagakerjaan sebagai tindakan pemerintah dalam mewujudkan dilaksanakannya hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha.

Pihak-pihak yang menjadi pelaksana pengawasan ketenagakerjaan termuat dalam Pasal 1 angka 8 sampai 10 Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan diantaranya yakni pegawai pengawas ketenagakerjaan, pegawai pengawas spesialis, dan penyidik pegawai negeri sipil ketenagakerjaan (PPNS). Adapun fungsi utama pengawas ketenagakerjaan adalah menjamin ditegakkannya ketentuan hukum ketenagakerjaan, serta mengumpulkan bahan melalui keterangan yang terjadi di lapangan untuk diberikan kepada otoritas yang kompeten untuk bahan penyusunan atau penyempurnaan ketentuan ketenagakerjaan (Akbar, 2020).

Mengacu kepada fungsi utama dan urgensi adanya pengawasan ketenagakerjaan membuktikan bahwa cakupan dari bidang yang diawasi oleh pengawas ketenagakerjaan tidak terbatas hanya pada pekerja yang masih memiliki hubungan kerja. Dikatakan demikian karena fungsi utama pengawas ketenagakerjaan untuk menjamin penegakkan ketentuan hukum terkait dengan kondisi kerja dan perlindungan pekerjaan ketika melakukan pekerjaan tidak terbatas hanya tentang upah, jam kerja, K3, maupun hubungan kerja (ILO, 2012). Dalam hal pekerja yang mengalami PHK, menandakan bahwa sudah tidak ada lagi hubungan kerja antara

pekerja dan pengusaha sehingga tujuan agar terciptanya harmonisasi di lingkungan kerja tidak lagi disorot. Berdasarkan Data Pengaduan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Karawang yang menerima 8 aduan terkait PHK pada tahun 2024 (UPTD Wil II Krw, (2024) menegaskan diperlukannya peran pengawas ketenagakerjaan untuk menanggulangi hal tersebut.

Tahapan yang dapat dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengawasannya meliputi tahapan preventif edukatif berupa pembinaan norma ketenagakerjaan untuk menghindari terjadinya pelanggaran di bidang ketenagakerjaan, tahapan represif non yustisial berupa pemberian upaya paksa di luar pengadilan terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan yang tidak dipenuhi sebagaimana mestinya, dan tahapan represif yustisial yang meliputi upaya paksa melalui lembaga pengadilan terhadap pemenuhan norma ketenagakerjaan setelah dilakukannya tindakan represif non yustisial (Pasal 9A Permenaker 1/2020).

Adapun tata cara pengawasan ketenagakerjaan meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan (terdiri dari pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan), serta pelaporan. Alur proses kerja pengawasan ketenagakerjaan & K3 sebagai berikut (Kemnaker, 2022):

Gambar 1. *Proses kerja pengawasan ketenagakerjaan & K3*

Prosedur secara yuridis yang dapat ditempuh oleh pengawas ketenagakerjaan dalam menegakkan peraturan perundang-undangan untuk pemenuhan hak pekerja yang mengalami PHK dan tidak mendapat haknya sebagaimana mestinya pada hakikatnya tidak ada pembeda dengan penanganan kasus mengenai pelanggaran norma ketenagakerjaan yang lainnya. Hal ini selaras dengan adanya prinsip konsisten dan koheren yang mana dalam menjalankan pengawasan, pengawas ketenagakerjaan diberikan panduan untuk pendekatan yang sama bagi setiap penanganannya secara konsisten, termasuk dalam pelaksanaan kewenangan, kebijaksanaan, dan juga penilaian (Pasal 2 (2f) Permenaker 33/2016). Mekanisme dan alur kerja pengawas

ketenagakerjaan terhadap pemenuhan hak PHK secara rinci mengacu kepada Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 jo Permenaker Nomor 1 Tahun 2020.

Pada proses awal, pengawas ketenagakerjaan wajib membuat rencana kerja yang terdiri atas program kerja yang dirancang setiap tahun oleh pimpinan unit kerja pengawas ketenagakerjaan dan pengawas ketenagakerjaan merancang program kerja pengawasan di bidang ketenagakerjaan di setiap bulannya (Pasal 7 Permenaker 33/2016). Kegiatan pengawasan ketenagakerjaan yang berupa pembinaan, pemeriksaan, penyidikan, dan pelaporan dituangkan dalam sebuah rencana kerja yang pelaksanaannya didasarkan atas perintah dari pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan (Pasal 9 (2) Permenaker 33/2016). Namun, pengawas ketenagakerjaan juga dapat melakukan pemeriksaan kepada perusahaan yang tidak termasuk dalam rencana kerja yang sudah disusun. Pemeriksaan ini didasarkan atas laporan atau keluhan yang diterima dari pekerja, pengusaha, serikat pekerja, asosiasi pengusaha, maupun masyarakat umum (Pasal 13 (1)(2) Permenaker 33/2016). Pemeriksaan ini dikenal dengan pemeriksaan khusus, yaitu pemeriksaan atas norma ketenagakerjaan yang didasari dari adanya pengaduan dari masyarakat, adanya permintaan pemeriksaan oleh perusahaan, serta adanya perintah pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan di wilayah terkait yang dibuat berdasarkan aduan dari masyarakat atau pekerja, laporan, pemberitaan di media, serta informasi lainnya (Simamora, 2021). Pemeriksaan ini dilakukan dengan cara pemeriksaan dokumen melalui telaah berkas, pemeriksaan langsung di lapangan, dan juga pengambilan keterangan (Pasal 24 Permenaker 33/2016).

Setelah melaksanakan pemeriksaan, pengawas wajib membuat laporan hasil pemeriksaan. Apabila pada laporan hasil pemeriksaan terdapat temuan dugaan pelanggaran, maka pegawai pengawas ketenagakerjaan diwajibkan untuk menerbitkan nota pemeriksaan I dalam tempo maksimal 3 (tiga) hari dari akhir pemeriksaan, sementara untuk jangka waktu pelaksanaannya diberikan batas waktu selama 30 (tiga puluh) hari sejak nota pemeriksaan I diterima. Ketika jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan I telah habis dan pengusaha tidak kunjung menjalankan yang tertulis dalam nota pemeriksaan I, maka pegawai pengawas di bidang ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan itu berkewajiban untuk menerbitkan nota pemeriksaan II. Pengusaha dalam hal ini diberikan jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan II selama 14 (empat belas) hari sejak nota diterima. Apabila nota pemeriksaan II tidak dihiraukan, tindakan berikutnya yang dapat dilakukan berupa penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Tindakan ini dilakukan oleh PPNS ketenagakerjaan yang merupakan tindakan represif yustisial, yakni sebagai langkah terakhir dalam hal penegakan hukum ketenagakerjaan.

Terdapat aksi demonstrasi yang dilakukan 8 pekerja/buruh di PT. Caprefindo di Kota Bekasi. Hal ini terjadi karena pekerja-pekerja tersebut pada bulan Mei hingga Desember 2023 melakukan pengajuan pensiun dini berdasarkan Peraturan

Perusahaannya. Segala kesepakatan yang berkenaan dengan hak PHK yang berupa nominal pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak yang seharusnya diterima telah disetujui dan disepakati pula oleh Direktur PT. Caprefindo (Bekasi News Room, 2024). Pada Februari 2024, telah terjadi Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) PT. Caprefindo dalam rangka penonaktifan dan penggantian direktur (Warta, 2024). PT. Caprefindo dalam hal ini telah menganulir semua keputusan dari direktur yang lama, termasuk perhitungan serta pembayaran hak pensiun yang mulanya dijadwalkan pada penghujung Februari 2024 untuk direalisasikan. Segala upaya sudah dilakukan oleh para mantan pekerja/buruh tersebut, mulai dari somasi ke perusahaan sampai tripartit. Namun perusahaan tetap pada pendiriannya dan hingga bulan September 2024, perusahaan belum memenuhi hak pensiun pekerja/buruh tersebut. Hal ini menyebabkan adanya aksi unjuk rasa atau demonstrasi dari para karyawan yang menuntut haknya kepada perusahaan (Rizki, 2024).

Pada penelitian lapangan, tidak ditemukan adanya aduan kepada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Karawang berdasarkan database laporan UPTD Wilayah II terkait kasus ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Yusuf Saepul Maruf, pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini tidak melakukan pemeriksaan kepada PT. Caprefindo karena keterbatasan kewenangan. Hal ini dikarenakan tidak ada aduan dari para pekerja/buruh PT. Caprefindo dan tidak ada pula perintah dari atasan untuk melakukan pemeriksaan terhadap kasus ini sehingga tidak dapat melakukan pemeriksaan khusus. Disamping itu, kasus ini berkaitan dengan perselisihan hak sehingga diluar kewenangan pengawas ketenagakerjaan untuk mengupayakan penyelesaian perselisihannya (Yusuf, komunikasi pribadi, 6 Januari 2025). Kategori peran pengawas ketenagakerjaan dalam hal ini adalah pasif karena sebagai bagian dari Dinas Ketenagakerjaan memberikan kesempatan kepada mediator maupun pengadilan hubungan industrial untuk menjalankan fungsinya agar segala proses penyelesaian perselisihan ini dapat berjalan dengan baik. Selain itu, karena hal ini berkaitan dengan perselisihan hak maka diselesaikan melalui mekanisme ketentuan yang tercantum dalam UU PPHI.

Pengawas ketenagakerjaan bisa berperan aktif pada kasus ini dengan melakukan pemeriksaan khusus sebagaimana pada Pasal 24 ayat (1) Permenaker Nomor 36 Tahun 2020 apabila terdapat aduan dari pekerja/buruh PT. Caprefindo. Selain itu, pimpinan pengawas ketenagakerjaan dapat memberikan penugasan untuk melakukan pemeriksaan khusus sesuai kewenangannya pada Pasal 24 ayat (2) Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 yang didasari pada adanya pemberitaan media. Namun, pada kasus ini tidak diberikan perintah pimpinan walaupun adanya gejolak pemberitaan di media sehingga tidak ada pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan.

Selain itu, masih terdapat beberapa permasalahan yang dialami oleh pengawas ketenagakerjaan sehingga belum berjalan optimal dalam menegakkan keputusan atau

perjanjian bersama. Hal ini disebabkan karena rasio tenaga pengawas ketenagakerjaan yang tersedia tidak mencukupi untuk mengawasi seluruh perusahaan yang ada di Indonesia.

Gambar 2. *Diagram jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan di Indonesia 2024*

Total jumlah pengawas ketenagakerjaan di Indonesia yang diukur berdasarkan provinsi tahun 2024 terdiri dari 1.471 orang menunjukkan adanya 969 laki-laki dan 502 perempuan (Kemnaker, 2024a). Jumlah pegawai ini mengalami kenaikan sebesar 0.27% apabila dibandingkan tahun 2023 yang sampai dengan semester II tahun 2023 jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan secara nasionalnya sebanyak 1.467 orang (Kemnaker, 2023a). Namun, jumlah perusahaan berdasarkan Jumlah Perusahaan Terdaftar Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) Online di Indonesia sampai dengan triwulan IV Tahun 2024 mencapai sebanyak 2.931.388 perusahaan (Kemnaker, 2024c). Apabila dibandingkan dengan jumlah WLKP tahun 2023, sampai dengan triwulan IV, ada sebanyak 2.181.267 perusahaan di Indonesia (Kemnaker, 2023b). Jumlah perusahaan berdasarkan WLKP dalam setahun ini meningkat sebesar 34.39%. Hal ini menandakan tidak sebandingnya kenaikan jumlah perusahaan yang ada di Indonesia berdasarkan WLKP dengan jumlah kenaikan pegawai pengawas ketenagakerjaan khususnya pada tahun 2024. Apabila dibagi rata, maka setiap satu orang pengawas ketenagakerjaan perlu mengawasi kurang lebih 1.992 perusahaan. Namun, secara rasio jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan, karena tidak dibagi rata dari setiap provinsinya dan jumlah WLKP dari setiap provinsinya berbeda, maka terdapat adanya ketidakseimbangan jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan jumlah perusahaan yang ada.

Selain itu, pelanggaran Norma Ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia sampai dengan triwulan II tahun 2024, sebanyak 12.673 perusahaan diperiksa oleh pengawas ketenagakerjaan dan sebanyak 4.899 nota pemeriksaan (I,II, dan III) diterbitkan oleh pengawas ketenagakerjaan. Tercatat jumlah perusahaan yang melanggar norma ketenagakerjaan sebanyak 5.912 perusahaan (Kemnaker, 2024b). Banyaknya permasalahan ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan hak-hak pekerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan ini membuktikan kurangnya kesadaran pengusaha untuk mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Disamping itu, data tersebut juga menunjukkan peraturan ketenagakerjaan tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya khususnya dalam memberikan pemenuhan pada hak normatif dalam bidang ketenagakerjaan. Hal ini membuktikan adanya perhatian khusus yang berkaitan dengan dibutuhkannya peran pengawas ketenagakerjaan dalam menanggulangi setiap jumlah perusahaan yang melanggar dengan berbagai jenis pelanggaran ketenagakerjaan yang dilakukan.

D. SIMPULAN

Peran pengawas ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja yang terkena PHK tanpa menerima haknya berupa uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak yang sesuai dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia hanya dapat berperan secara aktif apabila ada aduan dari pekerja/buruh itu sendiri yang kemudian disertai dengan perintah dari pimpinan. Jika pekerja atau buruh tidak mendapatkan hak atas PHK-nya, maka pengusaha dapat dikenai sanksi berupa denda dan pidana. Selain itu, terdapat hambatan pada pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, yakni masih banyaknya pelanggaran ketenagakerjaan yang terjadi dan adanya ketidakseimbangan antara jumlah pegawai dan kebutuhan pengawasan ketenagakerjaan apabila dibandingkan banyaknya jumlah perusahaan yang tercatat di Indonesia yang menyebabkan belum optimalnya pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.

E. DAFTAR RUJUKAN

Akbar, J. H. (2020). Politik Hukum Pengaturan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Guna Meningkatkan Kualitas Ketenagakerjaan di Era Industri 4.0. *Jurnal Hukum Progresif*, 8(2), 167–182. https://doi.org/10.14710/jhp.8.2.167-182

Ariqa, N. P. (2024). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terkait Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh. *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, 2(1), 83–93. https://doi.org/10.59574/jpk.v2i1.59

Bediona, K., Herliansyah, M. R. F., Nurjaman, R. H., & Syarifuddin, D. (2024). Analisis Teori Perlindungan Hukum Menurut Philipus M Hadjon Dalam Kaitannya Dengan Pemberian Hukuman Kebiri Terhadap Pelaku Kejahatan Seksual. *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat*, 2(01).

Bekasi News Room. (2024). *Sejumlah Pensiunan Karyawan Perusahaan Asing gelar Demo, Tuntut Uang Pesangon dan Pensiun Yang Tidak Dibayar*. Bekasi News Room. https://www.bekasinewsroom.com/2024/09/04/sejumlah-pensiunan-karyawan-perusahaan-asing-gelar-demo-tuntut-uang-pesangon-dan-pensiun-yang-tidak-dibayar/

Dharmawan, H. A., Karsona, A. M., & Singadimedja, H. N. (2023). Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Hak Pekerja Untuk Mendapatkan Upah

Kerja Lembur. *Sangaji : Jurnal Pemikiran Syariah Dan Hukum*, 7(2), 136–147. https://doi.org/10.52266/sangaji.v7i2.1731

Efendi, J., & Ibrahim, J. (2018). *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*. Depok: Prenamedia Group.

Gatiningsih, & Sutrisno, E. (2017). *Kependudukan dan Ketenagakerjaan*. Sumedang: Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN.

Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Edisi Revisi). Jakarta: Rajawali Pers.

ILO. (2012). Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana Panduan Untuk Pengusaha.

Kahfi, A. (2016). Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja. *Jurisprudentie*, 3(2), 59–14.

Karsona, A. M., Putri, S. A., & Mulyati, E. (2020). Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, 1(2), 158–171.

Kasra, H. (2022). Kritik Terhadap Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia : Studi UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Teori Sistem Hukum. *Sol Justicia*, 5(1), 97–112. https://doi.org/10.54816/sj.v5i1.484

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022*. Ditjen Binwasnaker dan K3 Kemnaker RI.

Kemnaker. (2023a). *Data Pengawas Ketenagakerjaan s.d Semester II Tahun 2023*. https://satudata.kemnaker.go.id/satudata-public/2023/11/files/data/1705569649405_60.%2520Data%2520Pengawas%2520Ketenagakerjaan%2520s.d.%2520Semester%2520II%2520Tahun%25202023.xlsx

Kemnaker. (2023b). *Perusahaan yang Terdaftar di WLKP Online, Tw. IV Tahun 2023*. https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1606

Kemnaker. (2024a). *Data Pengawas Ketenagakerjaan s.d Semester I Tahun 2024*. https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1929

Kemnaker. (2024b). *Pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan s.d. Tw. II Tahun 2024*. https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1933

Kemnaker. (2024c). *Perusahaan yang terdaftar di WLKP Online, Tw. IV Tahun 2024*. https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2173

Lambajang, G. (2022). Perspektif Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undangundang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Lex Privatum*, 10(4).

Lantaeda, S. B., Lengkong, F. D., & Ruru, J. (2017). Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam Penyusunan Rpjmd Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(48), 1–9.

Mansur, Y. S. (2025). Personal communication.

Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 137–150. https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203

Muharam, A. S., Ismed, K., Nurhani, N., & Muhyiddin. (2022). Urgensi Penambahan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan pada Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(2), 121–132. https://doi.org/10.47198/naker.v17i2.149

Ombudsman RI. (2021). *Ombudsman dan Paradoks Pengawasan Ketenagakerjaan*. Ombudsman. https://ombudsman.go.id/pengumuman/r/artikel--ombudsman-dan-paradoks-pengawasan-ketenagakerjaan

Pardjer, Y., Pattipawae, D. R., & Soplantila, R. (2024). Penegakan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Ditingkat Tripartit. *Jurnal Saniri*, 4(2), 54–68.

Pujiastuti, E. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.

Purnomo, S. H. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2), 137–150.

Rizki, M. (2024). *Peraturan Pemerintah Akan Hak Pesangon Karyawan Diacuhkan Perusahaan Asing, Eks Karyawan PT. Caprefindo Gelar Aksi Demo*. Matapers Indonesia. https://www.matapersindonesia.com/daerah/79557671/peraturan-pemerintah-akan-hak-pesangon-karyawan-diacuhkan-perusahaan-asing-eks-karyawan-pt-caprefindo-gelar-aksi-demo

Sari, D. (2017). Peran Orang Tua dalam Memotivasi Belajar Siswa. *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 1–4.

Sasongko, W. (2007). *Ketentuan-Ketentuan Pokok Hukum Perlindungan Konsumen*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.

Simamora, H. J. (2021). Penerapan Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai Implementasi Good Governance Pengawasan Ketenagakerjaan. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 2(3), 137–148.

Singadimedja, H. N. (2017). Analisis Yuridis terhadap Politik Hukum Kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan: Desentralisasi atau Resentralisasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmiah Hukum De'jure: Kajian Ilmiah Hukum*, 2(2), 248–263.

Soekanto, S. (2009). *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sururama, R., & Amalia, R. (2020). *Pengawasan Pemerintahan*. Bandung: Cendekia Press.

Unit Pelaksana Teknis Daerah Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II Karawang. (2024). *Data Pengaduan PHK UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Karawang tahun 2024*. Karawang: Archive Office.

Warta, B. (2024). *Eks Karyawan dan Keluarga PT Caprefindo Demo Menuntut Uang Pesangon dan Pensiun*. Brigade News. Brigade News.

https://brigadenews.co.id/2024/09/04/eks-karyawan-dan-keluarga-pt-caprefindo-demo-menuntut-uang-pesangon-dan-pensiun/

Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120. https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120

Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.