

## Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Yang Memasuki Purnatugas Menurut Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Indi Nuroini

Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya

Korespondensi penulis: [nuroini.indi@ubhara.ac.id](mailto:nuroini.indi@ubhara.ac.id)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara jelas pengaturan tentang peraturan yang mengkaji perubahan yang ada di Undang - Undang Cipta Kerja, akibat hukum yang dapat ditimbulkan bagi perusahaan apabila tidak memberikan pesangon pada saat Pemutusan Hubungan Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021. Jenis penelitian ini menggunakan model penelitian yuridis normatif. Berdasarkan Undang – Undang Cipta kerja seorang yang telah pensiun hak dan pesangonnya wajib dibayarkan sesuai amanat pasal 156 ayat (1). Hasil penelitian ini yaitu 1). berdasarkan beberapa ketentuan hukum sebagaimana tersebut, maka dapat kita simpulkan bahwa usia pensiun pada tahun 2022 adalah di usia 58 (lima puluh delapan) tahun, 2). pengaturan mengenai PHK saat ini tidak harus melalui penetapan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), Perusahaan cukup memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja. Bila pekerja menolak PHK, pekerja dapat mengajukan perundingan bipartit kepada pihak perusahaan dan apabila tidak terjadi titik temu bisa dilakukan, mediasi, hingga penyelesaian di PHI, 3). pengaturan yang berbeda antara Undang - Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Diantaranya adalah mengenai jumlah hak atas uang pesangon. Undang - Undang Ketenagakerjaan seorang yang pensiun mendapatkan jumlah pesangon sebesar 2x (dua kali) ketentuan pasal 156. Sedangkan dalam Undang - Undang Cipta Kerja sejumlah 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) dari pasal 156, 4). ketentuan hukum yang bersifat pidana dalam Undang-undang cipta kerja, apabila pengusaha tidak memberi pesangon sesuai ketentuan hukum yang berlaku kepada pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun. Hal tersebut tidak diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan yang lebih bersifat keperdataan dalam hal penyelesaian perselisihan PHK.

**Kata Kunci :** UU Ciker, Pensiun, Pesangon, Eksekusi, Pidana.

**Abstract.** *This study aims to clearly describe the regulation of regulations that examine changes in the Employment Copyright Act, the legal consequences that can be caused to companies if they do not provide severance pay at the time of Termination of Employment and Government Regulation no. 35 of 2021. This type of research uses a normative juridical research model. Based on the Employment Act, a person who has retired, his rights and severance pay must be paid in accordance with the mandate of Article 156 paragraph (1). The results of this study are 1). based on several legal provisions as mentioned above, we can conclude that the retirement age in 2022 is at the age of 58 (fifty eight) years, 2). the current regulation regarding layoffs does not have to go through the determination of the Industrial Relations Court (PHI), the Company only needs to inform the workers of the intent and reason for the layoffs. If the worker refuses to be laid off, the worker can propose bipartite negotiations to the company and if a meeting point does not occur, mediation can be carried out, up to a settlement at the PHI, 3). different arrangements between the Manpower Act and the Job Creation Act. Among them is the amount of entitlement to severance pay. In the Manpower Act, a person who retires gets a severance pay amount of 2x (twice) the provisions of Article 156. While in the Employment Act it is 1.75 (one point seventy-five) from Articles 156, 4). criminal Received April 30, 2023; Revised Mei 21, 2023; Accepted Juni 15, 2023*

\* Indi Nuroini, [nuroini.indi@ubhara.ac.id](mailto:nuroini.indi@ubhara.ac.id)

*law provisions in the Copyright Act, if the employer does not provide severance pay in accordance with applicable legal provisions to workers who have been laid off due to entering retirement age. This is not regulated in the manpower law which is more civil in nature in terms of resolving disputes over layoffs.*

**Keywords :** *Job Creation Act, Pension, Severance Pay, Execution, Crimin*

## **I. ENDAHULUAN**

Tidak terbayang sebelumnya bahwa tahun 2020 akan terjadi pandemi Covid-19 (Rahayu, 2015) Indonesia merupakan salah satu Negara yang terjangkit Corona Virus atau Covid-19. Pandemi Covid-19 sangat berpengaruh terhadap berbagai sektor khususnya sektor ketenagakerjaan. (Wiryawan, 2021) Masalah pengangguran sampai saat ini masih menjadi perhatian khusus di Negara Indonesia. (Surya et al., 2022) Upah adalah kewajiban perusahaan yang harus dibayar kepada pekerja/buruh berdasar perjanjian pekerjaan.

Indonesia melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena lebih efisien dan efektif dalam memperoleh keuntungan dan memperkecil pengeluaran. (Doddy Poernamadjaja1, 2022). Hubungan hukum yang terjadi antara pengusaha dan pekerja akan putus sehingga putus pula hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, begitu juga dengan hak serta kewajibannya. (Gunadi, 2021) Hubungan hukum yang terjadi antara pengusaha dan pekerja akan putus sehingga putus pula hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, begitu juga dengan hak serta kewajibannya. (Qashrina, 2018) Manusia sebagai makhluk sosial (*zoon politicon*) dalam memenuhi kebutuhan hidup berhubungan dan berinteraksi satu dengan lainnya tentu memerlukan pekerjaan, manusia butuh biaya dalam pemenuhan kebutuhan. Untuk itu perlu kerja. (Alfi Syahri Lubis1), 2017) Pancasila merupakan dasar ideologi negara, hal ini berarti semua tatanan kehidupan dalam bernegara harus berdasarkan Pancasila, begitu juga dengan tatanan dalam industrial. (Nuroini, 2022) Manusia sebagai makhluk sosial (*zoon politicon*) dalam memenuhi kebutuhan hidup berhubungan dan berinteraksi satu dengan lainnya tentu memerlukan pekerjaan, setiap orang selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupannya. (Rahmadani, 2022) apabila lowongan kerja banyak dapat terwujudnya masyarakat adil dan makmur sesuai dengan tujuan bangsa. (KESUMA, 2020) Pada tahun 2025 ditaksir sebanyak 1,2 milyar lansia dan pada tahun 2050 sebanyak 2 milyar lansia. (Krisna, 2017)

Pengangguran merupakan manusia yang dalam masa usia produktif tetapi belum mendapatkan pekerjaan. (Simanjuntak, 2007) Dalam membantu pembangunan perekonomian suatu negara, hubungan antara pekerja dengan perusahaan saling menguntungkan satu sama lain serta memperkuat perekonomian negara. Sejak disahkannya UU 11/2020 tentang Cipta

Kerja, yang selanjutnya disingkat dengan Undang – Undang Cipta Kerja. banyak sekali membawa perubahan khususnya perubahan pada pengaturan terhadap usia pensiun. Saat pensiun serta berapa BUP (Batas Usia Pensiun) bagi karyawan swasta hingga saat ini belum diatur dalam UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat Undang - Undang Ketenagakerjaan yang telah memasuki usia pensiun bagi pekerja adalah satu dari beberapa alasan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sebagaimana diterangkan pada pasal 167 ayat (1) Undang – Undang Nomor Ketenagakerjaan. Namun terkait batasan pemberlakuan usia pensiun tidaklah secara tegas dan jelas dalam pengaturannya. Ketentuan terhadap BUP biasanya tertuang pada Peraturan Perusahaan (PP)/ Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Perjanjian Kerja (PK) maupun Peraturan Perundangan yang berkorelasi terhadap masa pensiun sebagaimana pada Pasal 154 huruf c Undang - Undang Ketenagakerjaan.

Didalam peraturan pelaksanaannya yaitu PP 35 /2021 juga tidak mengatur khusus tentang batas usia pensiun pekerja, pensiun di atur di dalam PKB atau Perjanjian Kerja. Menurut hukum usia pensiun di atur dalam PP 45/2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Pekerjaan merupakan kebutuhan warga negara dalam mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya.(Afif, 2020) Berdasarkan (DELIMA CLARA TOBING, 2021 )UUD 45 Pasal 27 ayat 2 tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Contohnya adalah dengan memperhatikan hak tenaga kerja serta aturan PHK yang baik dan benar untuk mendapatkan hak-haknya.(Ismi Pratiwi Podungge, David Patiolo, 2021) Untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh pemerintah melahirkan UU/13/2003. Yang saat ini mengalami revisi dan perubahan yang dirubah dengan UU 11/2020 tentang cipta kerja yang selanjutnya disebut dengan UU Cipta Kerja . Seorang pekerja yang pensiun berhak atas pesangon dan hak penghargaan masa kerja sesuai dengan berapa lama ia bekerja yang sudah di atur didalam UU

Cipta Kerja bab ketenagakerjaan pasal 156. Melalui peraturan pelaksanaannya yaitu PP 35/2021, dengan ini UU Cipta Kerja sudah dapat diterapkan sebagai acuan untuk perhitungan pesangon. Akan tetapi hasil dari *judicial review* oleh Mahkamah Konstitusi berdasarkan Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020. “Menyatakan pembentukan UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai ‘tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan. Menyatakan UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan

dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini,”

Pada kenyataanya serikat buruh masih sering mendapat pembatasan dan penghadangan dari pihak penguasa dan seringkali mendapat ancaman akan di PHK (Harhary, 2015) Pemutusan hubungan kerja bisa terjadi karena 2 hal, yaitu terjadi karena pihak perusahaan yang memutus hubungan kerjanya atau dari pekerja mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja. Membuat kesalahan berat, lalai dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam perwakilan kepentingan perusahaan secara langsung adalah beberapa alasan pengusaha bisa memutuskan pertalian kerja pada pekerja/buruh. Pada pasal 156 ayat (1) sudah dijelaskan dan dipertegas bahwa pengusaha wajib membayar atau memberikan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang dimana di hitung dari masa kerja dan uang penggantian hak yang belum diambil selama 1 tahun terakhir bekerja. Besaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak diatur oleh pemerintah sesuai dengan keputusan gubernur tentang pengaturan upah minimum. Tidak sedikit juga perusahaan yang memberikan hak hak pekerja sesuai peraturan perundang-undangan, beberapa perusahaan memberikan hak pekerja melalui perundingan bipartit untuk mendapat negosiasi dan mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak untuk sepakat mengenai besaran hak yang di berikan perusahaan kepada pekerja.

Sebanyak 17,8 persen perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) selama pandemi covid-19 terdapat. Selain itu, 25,6 persen perusahaan merumahkan pekerjanya dan 10 persen perusahaan melakukan keduanya. (<https://www.Merdeka.Com/Uang/Menaker-178-Perusahaan-Phk-Karyawan-Selama-Pandemi-Covid-19.Html>, n.d.)Sejak disahkan UU cipta kerja yang dalam masa pandemi, terjadi PHK dalam jumlah banyak, sedangkan awal 2021 terdapat peraturan yang berhubungan dengan pesangon berupa uang.

UU Cipta Kerja disahkan dan diundangkan pada 2 November 2020. Kemudian mulai berlaku sejak dibentuknya Peraturan Pemerintah untuk dilakukan harmonisasi dan sinkronisasi. Pada bab ketenagakerjaan telah terbentuk 3 Peraturan pemerintah yakni ;

1. PP 35 / 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.
2. PP 36 / 2021 tentang Pengupahan.
3. PP 37 /2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Dari uraian diatas, terbentuknya UU Cipta Kerja membuat perubahan besar bagi indonesia, khususnya di bidang Ketenagakerjaan yang pada saat itu dalam kondisi pandemi

Covid-19 sehingga terjadi banyak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan kondisi keuangan perusahaan yang menurun secara drastis. Oleh karena itu penulis mendapatkan rumusan masalah. Apa konsekuensi hukum bagi pemilik usaha / perusahaan bila tidak memberikan hak pekerja yang berakhir hubungan

kerjanya karena memasuki usia pensiun di tinjau dari UU cipta kerja dan Peraturan lainnya yang berlaku. Adapun tujuan umum dalam penelitian yang dimaksudkan oleh penulis. Sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan seperti tersebut diatas, maka apa yang dituangkan di sini diarahkan untuk mencapai 3 (tiga) tujuan penelitian, sebagai berikut:

1. Mengkaji perubahan yang ada di UU Cipta Kerja
2. Mengkaji akibat hukum yang dapat ditimbulkan bagi perusahaan apabila tidak memberikan pesangon pada saat Pemutusan Hubungan Kerja
3. Mengkaji Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021.

Berdasarkan uraian di atas timbul sebuah pertanyaan dan menjadi rumusan masalah pada penulisan penelitian ini;

1. Bagaimana Pengaturan Hukum terhadap pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang menginjak usia pensiun dalam Undang - Undang Cipta Kerja?
2. Apa konsekuensi hukum bagi pemilik usaha / perusahaan bila tidak memberikan hak pekerja yang berakhir hubungan kerjanya karena memasuki usia pensiun?

Adapun tujuan umum dalam penelitian dan penulisan skripsi ini yang dimaksudkan oleh penulis. Sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan seperti tersebut diatas, maka apa yang dituangkan di sini diarahkan untuk mencapai 3 (tiga) tujuan penelitian, sebagai berikut:

1. Mengkaji perubahan yang ada di Undang - Undang Cipta Kerja
2. Mengkaji akibat hukum yang dapat ditimbulkan bagi perusahaan apabila tidak memberikan pesangon pada saat Pemutusan Hubungan Kerja
3. Mengkaji Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Pensiun**

Babbie, (2013) menjelaskan bahwa pensiun merupakan penarikan atas selesainya pekerjaan atau karir yang disertai dengan perubahan nilai dalam sumber daya dan jumlah pendapatan. Pensiun sebagai suatu akhir dari tugas suatu pekerjaan formal dan awal dari suatu peran baru

dalam kehidupan, diantaranya berupa harapan perilaku selanjutnya dan bagaimana melakukan mendefenisi ulang (redefine) atas diri (self).

### **Hubungan Industrial**

Menurut Bethel, (1992) Hubungan industrial adalah bagian dari manajemen yang berhubungan dengan tenaga kerja perusahaan, baik operator mesin, pekerja terampil maupun manajer. Dengan demikian, tenaga kerja perusahaan dapat diklasifikasikan sebagai manajemen dan pekerja atau pemberi kerja dan pekerja dan hubungan industrial dapat diperlakukan sebagai hubungan antara pemberi kerja dan pekerja.

Dengan berpedoman pada Undang - Undang Ketenagakerjaan. Pada Pasal 1 angka 16 mengartikan *“Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai nilai Pancasila dan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”*.

### **Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan Hubungan Industrial terbentuk karena muncul perbedaan pendapat yang berujung pertentangan. Baik yang dialami oleh Pengusaha maupun gabungan pengusaha dengan pekerja atau pengusaha dengan serikat pekerja, ataupun dengan sesama serikat pekerja atau serikat buruh dalam perusahaan yang sama.

Dalam Undang - Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan hubungan industrial yang dimaksud adalah mengenai *“perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan terkait hak, perselisihan kepentingan, perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan”*

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan model penelitian yuridis normatif. Tipe yuridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti terlebih dahulu peraturan perundang-undangan yang relevan dengan permasalahan. (Yesmil Anwar Dan Adang, *Pengantar Sosiologi Hukum, Grasindo, Jakarta, 2008, Hal. 83., n.d.*) Aspek normatif yang didukung oleh data yang diperoleh dari kepustakaan terhadap perundang-undangan (*statute approach*). Pengambilan dan pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan. Studi kepustakaan yang dimaksudkan dalam artikel ini diterapkan dengan mempelajari dan menganalisa secara sistematis bahan-bahan yang utamanya berkaitan dengan ketenagakerjaan,

termasuk juga bahan-bahan lainnya yang ada kaitannya dan dibahas dalam. Kemudian menelaah data sebagai bahan bacaan sebelum ditulis, sehingga menjadi bahasa hukum yang baik. Serta berdiskusi dengan para senior atau pakar hukum untuk memecahkan pokok permasalahan dengan argumen – argumen yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan.

### **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Pensiun menurut Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kuningan adalah penghasilan yang diterima setiap bulan oleh seorang bekas pegawai yang tidak dapat bekerja lagi, untuk membiayai kehidupan selanjutnya agar tidak terlantar apabila tidak berdaya lagi untuk mencari penghasilan yang lain.

Sedangkan berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang – Undang Ketenagakerjaan menjelaskan *“bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”*. Sehingga melalui pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa pensiun adalah suatu kondisi dimana seorang pekerja tidak mampu lagi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja karena faktor usia, faktor kesehatan, dan harus berhenti kerja.

Adapun definisi pensiun menurut KBBI online adalah tidak bekerja lagi karena masa tugasnya sudah selesai, serta merupakan uang tunjangan yang diterima tiap-tiap bulan oleh karyawan sesudah ia berhenti bekerja atau oleh istri (suami) dan anak-anaknya yang belum dewasa kalau ia meninggal dunia.

Usia pensiun diatur dalam ketentuan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perUndang - Undangan. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun pasal 15 mengatur tentang usia pensiun sebagaimana berikut:

*“Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun saat pertama kali PP ini keluar. Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57(lima puluh tujuh) tahun.Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun”*.

Berdasarkan beberapa ketentuan hukum sebagaimana tersebut, maka dapat kita simpulkan bahwa usia pensiun pada tahun 2022 adalah di usia 58 (lima puluh delapan) tahun.

## **Pengaturan tentang pekerja yang memasuki usia Pensiun dalam Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang sebelumnya tidak diatur dalam Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Undang-Undang Cipta Kerja yang saat ini telah disahkan sebagai undang-undang, adalah suatu peraturan yang disusun dengan metode *omnibus*, yaitu salah satu metode penyusunan peraturan perundang-undangan yang lebih dikenal dalam sistem hukum *Common Law*. Dimana penggunaan metode ini diharapkan mampu mengatasi problem obesitas dan disharmoni regulasi yang selama ini dianggap sebagai salah satu hambatan bagi kemudahan berusaha (*ease of doing business/EoDB*).

Undang-undang yang selama proses penyusunannya banyak pihak telah menyampaikan keberatan mengenai materi muatan dari undang-undang ini, kemudian memunculkan perdebatan di ruang publik mengenai metode *omnibus* ini apakah sesuai dengan UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, sebagaimana diubah dengan UU No. 15 Tahun 2019. Belum lagi ditambah cakupannya yang cukup luas dan kompleks. Dengan cakupan yang luas dan kompleks inilah yang kemudian membuat perhatian atas UU Cipta Kerja selama proses pembentukannya cenderung parsial dan hanya fokus pada klaster-klaster tertentu. Kelompok buruh, misalnya, fokus mengkritisi pasal-pasal pada klaster ketenagakerjaan; sedangkan aktivis lingkungan hanya fokus terhadap dampak terhadap lingkungan akibat undang-undang ini, dan seterusnya.

Konsep *Omnibus Law* merupakan konsep baru yang digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Konsep *omnibus law* dalam UU ciptakerja ini mengatur ulang beberapa norma dalam 79 undang-undang yang telah ada kedalam satu peraturan yaitu UU ciptakerja. Dengan kata lain bahwa *Omnibus Law* merupakan metode atau konsep pembuatan peraturan yang menggabungkan beberapa aturan yang substansi pengaturannya berbedamenjadi suatu peraturan besar yang berfungsi sebagai payung hukum. Sehingga pemberlakuan UU cipta kerja dengan konsep *omnibuslaw* ini mencabut beberapa aturan dalam undang undang sebelumnya, baik untuk sebagian maupun secara keseluruhan.

Undang-Undang Cipta Kerja didalamnya memiliki 11 klaster, salah satu diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan. Klaster ketenagakerjaan ini mencakup 4 undang-undang yang dilebur menjadi satu, yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial, Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial, serta UU No 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia.

Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 80 Undang-Undang Cipta Kerja, bahwa Undang-Undang Cipta Kerja bersifat mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru atas 4 Undang-undang tersebut diatas. Oleh karenanya beberapa pasal dari undang-undang tersebut ada yang dinyatakan dirubah dan ada pula yang dinyatakan dihapus.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang selama ini dijadikan sebagai rujukan dalam penyelesaian setiap terjadi perselisihan hubungan industrial ternyata dalam Undang-Undang Cipta Kerja banyak ketentuan yang dirubah dan di hapus serta juga terdapat beberapa ketentuan baru

yang mengatur tentang prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Termasuk didalamnya adalah tentang pengakhiran hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja yang memasuki usia pensiun. Hal ini tentu berdampak cukup fundamental dalam penanganan perselisihan hubungan industrial yang terjadi di lapangan.

Adapun beberapa hal baru yang diatur dalam Undang - Undang Cipta Kerja terkait pekerja memasuki pensiun antara lain yaitu:

1. Ditambahkannya Pasal 151A huruf (c)

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) yaitu *“Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh”* tidak perlu dilakukan oleh pengusaha dalam hal *“(c). Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”*.

Hal ini artinya adalah apabila perusahaan sedang dalam suatu keadaan tertentu sehingga harus diambil langkah pemutusan hubungan kerja, maka perlakuan terhadap pekerja/buruh usia pensiun tidaklah perlu dijelaskan maksud PHK dan penyebabnya tersebut oleh pengusaha.

2. Dihapusnya Pasal 154, dimana terkait dengan pensiun terdapat pada huruf c.

Adapun Pasal 154 huruf c berbunyi: Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) (yang berbunyi *“Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) (ayat 2: “dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”*) apabila benar-benar tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat memutus

hubungan kerja dengan pekerja setelah mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial).

Tidak diperlukan dalam hal “c. *Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perUndang - Undangan*”

3. Ditambahkannya Pasal 154A khususnya yang terkait dengan huruf n, sehingga berbunyi “*Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan: (huruf n) pekerja/buruh memasuki usia pensiun*”
4. Ditambahkannya Pasal 157A khususnya ayat (2) bilamana terkait dengan pensiun sebagai proses pemutusan hubungan kerja yang berbunyi “*Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.*”
5. Dihapusnya Pasal 167 yang berisi tentang:
  - a. Ayat 1: “*apabila PHK terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun telah diikuti pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3), tetapi berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)*”.
  - b. Ayat 2: “*Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ternyata lebih kecil daripada jumlah uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uajg penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), maka selisihnya dibayar oleh pengusaha*”.
  - c. Ayat 3: “*Dalam hal pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program pensiun yang iurannya/premi-nya dibayar oleh pengusaha dan pekerja/buruh, maka yang diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/iurannya dibayar oleh pengusaha*”.
  - d. Ayat 4: “*Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dapat diatur lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama*”.
  - e. Ayat 5: “*Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan*

*Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.*

- f. Ayat 6: *“Hak atas manfaat pensiun sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) tidak menghilangkan hak pekerja/buruh atas jaminan hari tua yang bersifat wajib sesuai dengan peraturan perUndang - Undangan yang berlaku”.*

### **Pengakhiran hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja memasuki usia pensiun.**

Sebagaimana telah diatur dalam pasal 167 ayat (1) Undang – Undang Cipta Kerja, bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun.

Terkait pengaturan mengenai PHK, Undang – Undang Cipta Kerja telah menentukan bahwa PHK saat ini tidak harus melalui penetapan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), Perusahaan cukup memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja. Bila pekerja menolak PHK, pekerja dapat mengajukan perundingan bipartit kepada pihak perusahaan dan apabila tidak terjadi titik temu bisa dilakukan, mediasi, hingga penyelesaian di PHI.

Undang – Undang Cipta Kerja banyak memberi kemudahan bagi parapengusaha untuk mengelola perusahaannya, termasuk dalam ruang lingkup hubungan industrial. Salah satu contoh pada Pasal 151 Undang - Undang Ketenagakerjaan yang mengalami perubahan di Undang – Undang Cipta Kerja, denganmembolehkan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa melalui penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Undang - Undang Cipta Kerja mengatur hal – hal yang tidakdapat dihindari ketika melakukan PHK, pengusaha yang akan melakukan PHK dengan maksud dan alasannya mem- PHK yang hanya diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja dan/atau serikat pekerja. DiUndang - Undang Ketenagakerjaanpada Pasal 151 mengatur apabila semua upaya sudah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak bisa dihindari, maka Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan pekerjanya langsung, tetapi bila pekerja tersebut menjadi serikat pekerja maka dirundingkan dengan pengurus serikat pekerjanya. Bila mana perundingan tidak menghasilkan kata sepakat, dan pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau pengadilan.

**Pengaturan prosedur PHK dalam Peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.**

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP No.35 Tahun 2021) merupakan salah satu dari aturan pelaksana Undang-undang Cipta kerja yang didalamnya mengatur secara rinci mengenai prosedur dan tahapan dalam melakukan PHK. termasuk PHK terhadap pekerja yang telah memasuki usia pensiun.

PP. No. 35 Tahun 2021 mengatur bahwa apabila pengusaha akan melakukan PHK terhadap pekerja, Pengusaha wajib menyampaikan pemberitahuan PHK secara tertulis dan disampaikan secara sah dan patut kepada pekerja dan/atau serikat pekerja paling lambat 14 hari kerja sebelum tanggal terakhir ia bekerja. Untuk pekerja yang dalam masa training, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 hari kerja sebelum PHK.

Selepas menerima surat pemberitahuan PHK dan pekerja tidak menolak PHK, pihak perusahaan harus melaporkan PHK kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan bidang hubungan industrial di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Jika pekerja keberatan dengan PHK yang dilakukan perusahaan maka harus membuat surat penolakan lengkap dengan alasannya paling lama 7 hari kerja setelah surat pemberitahuan PHK diterima. Kemudian para pihak mengadakan perundingan bipartit yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang mengenai PHK. Seandainya perundingan tidak berhasil, proses selanjutnya yaitu tripartit yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah. Proses ini ada di dinas Ketenagakerjaan provinsi atau kabutan/kota.

Pemberitahuan PHK oleh pengusaha sebagaimana tersebut diatas tidak diperlukan untuk PHK yang dilakukan karena 4 hal, yaitu:

- a. Pekerja mengundurkan diri atas kemauannya sendiri.
- b. Karena perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah berakhir.
- c. Telah mencapai usia pensiun sesuai dengan perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB).
- d. Pekerja telah meninggal dunia.

Apabila pengusaha dan pekerja sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja, maka tidak diperlukan lagi pemberitahuan PHK. Selanjutnya, para pihak membuat perjanjian bersama setelah itu didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial (PHI) untuk mendapatkan akta pendaftaran bipartit. Tetapi pengusaha wajib melaporkan PHK kepada dinas Ketenagakerjaan

setempat sebab ada kaitannya dengan hak pekerja terhadap program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Apabila pekerja menolak PHK yang telah disampaikan oleh pengusaha tersebut, maka penyelesaian perselisihan PHK tersebut dilakukan menurut hukum acara yang berlaku, yaitu melalui prosedur Biparti, Tripartit, hingga kemudian melalui proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial.

### **Bipartit**

Bipartit adalah perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perundingan bipartit menurut UU No. 2 Tahun 2004 adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Kedudukan hukum penyelesaian melalui perundingan Bipartit merupakan penyelesaian yang bersifat wajib. Sebagaimana diatur dalam Undang - Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan

*“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit”.*

### **Tripartit.**

Tripartit merupakan suatu tahapan dalam penyelesaian perselisihan PHK yang berupa suatu Perundingan antara pekerja dengan pengusaha yang melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian hubungan industrial. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, dan/atau konsiliasi.

#### **(1)Mediasi.**

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator dari pihak Depnaker, yang menangani permasalahan hubungan industrial mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam sidang mediasi, bila para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Apabila tidak terjadi kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis. Dan apabila para pihak menerima isi dari anjuran tersebut maka para pihak akan di pertemukan kembali untuk di buat perjanjian bersama, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan Gugatan ke PHI.

#### **(2)Konsiliasi**

Penyelesaian melalui musyawarah yang melibatkan pihak ketiga yakni seorang konsiliator (yang dalam ketentuan Undang - Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah pegawai swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) yang ditunjuk oleh para pihak.

Konsiliator bertugas mendamaikan para pihak, agar mendapat kesepakatan antar kedua belah pihak yang akan di tuangkan dalam perjanjian bersama.

Apabila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.

Yang selanjutnya dapat diajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan industrial.

### **Pengadilan Hubungan Industrial.**

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pertama kali terbentuk di Indonesia pada tahun 2005. PHI merupakan peradilan khusus dibawah naungan Pengadilan Negeri. Peradilan khusus ini hanya menangani perkara perdata khusus, yakni mengenai perselisihan hubungan industrial, yang terdiri dari perkara perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat pekerja.

Hukum acara pada PHI selain menggunakan hukum acara perdata umum juga menggunakan hukum acara khusus yang telah di atur khusus didalam Undang - Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Salah satu hukum acara khusus yang ada di UU PPHI pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya (gratis) apabila nilai yang disengketakan dibawah dari Rp. 150.000.000,- kemudian sebelum mengajukan gugatan ke PHI harus melalui proses bipartit dan tripartit terlebih dahulu serta gugatan harus dilampiri risalah atau anjuran dari dinas Ketenagakerjaan. Pengadilan tidak dapat memproses gugatan apabila tanpa ditempuh proses non litigasi, maka perselisihan hubungan industrial tidak dapat dilanjutkan oleh Hakim PHI. Dan masih banyak lagi kekhususan-kekhususan yang tidak dikenal pada proses perkara perdata konvensional. Putusan dari PHI yang telah berkekuatan hukum tetap wajib untuk dilaksanakan oleh para pihak, terlebih dalam Undang-undang cipta kerja telah diatur suatu ketentuan hukum baru yang bersifat pidana bagi pengusaha yang tidak membayar pesangon pekerja yang telah berkekuatan hukum tetap. Hal ini tentu saja termasuk pesangon bagi pekerja yang di PHK karena telah memasuki usia pensiun.

### **Sanksi Pidana dalam UU Cipta Kerja apabila tidak memberikan Pesangon bagi pekerja yang di PHK**

Pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat (1). Didalam pasal tersebut, diatur ketentuan bila terjadi pemutusan hubungan kerja dikarenakan alasan yang sesuai dengan Undang-undang, maka pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Ketentuan hukum tersebut memiliki sanksi pidana berupa pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ataudenda paling sedikit Rp.100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000. (empat ratus juta rupiah).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pembahasan sebagaimana tersebut diatas, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

Usia pensiun merupakan salah satu alasan yang dapat dibenarkan untuk melakukan PHK terhadap seorang pekerja. Terhadap PHK dengan alasan pekerja telah memasuki usia pensiun ini, Terdapat pengaturan yang berbeda antara Undang - Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Diantaranya adalah mengenai jumlah hak atas uang pesangon. Undang - Undang Ketenagakerjaan seorang yang pensiun mendapatkan jumlah pesangon sebesar 2x (dua kali) ketentuan pasal 156. Sedangkan dalam Undang - Undang Cipta Kerja sejumlah 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) dari pasal 156.

Disamping perbedaan pengaturan mengenai jumlah uang pesangon, perbedaan lainnya adalah diaturnya ketentuan hukum yang bersifat pidana dalam Undang-undang cipta kerja, apabila pengusaha tidak memberi pesangon sesuai ketentuan hukum yang berlaku kepada pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun. Hal tersebut tidak diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan yang lebih bersifat keperdataan dalam hal penyelesaian perselisihan PHK.

## **Daftar Pustaka**

- Afif, M. A. (2020). Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Indisipliner Melalui Aplikasi Whatsapp Messenger. *Jurist-Diction*, 3(6), 2293. <https://doi.org/10.20473/jd.v3i6.22972>
- Alfi Syahri Lubis<sup>1</sup>, N. R. A. (2017). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN (SERVICE QUALITY) TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PT. SUCOFINDO BATAM. *Journal of Business Administration*, 1(2), 232–243. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JABA/article/download/619/431/>
- Babbie, E. (2013). *The Basics of Social Research* (Fifth Edit).
- Bethel. (1992). *The Management Of Human Resources*. (4 Edition). Prentice Hall,.
- DELIMA CLARA TOBING. (2021). AKIBAT HUKUM CIDERA JANJI DALAM PERJANJIAN YANG TELAH LEWAT WAKTU TANPA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI PUTUSAN NO. 11/PDT.SUS-PHI/2020 PN.MDN). *FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SUMATERA UTARA MEDAN*.
- Doddy Poernamadjaja<sup>1</sup>, H. (2022). PERBANDINGAN ANTARA UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 CIPTA KERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BAGI PEKERJA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA MASA KONTRAK. *Mimbar Keadilan*, 15(01), 81–92.
- Gunadi, F. (2021). Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(4), 858. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no4.2856>

- Harhary, R. A. (2015). Berserikat, Perlindungan Hukum Terhadap Buruh yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan. *Urist-Diction*, 4(4).  
[https://www.researchgate.net/publication/354398701\\_Perlindungan\\_Hukum\\_Terhadap\\_Buruh\\_yang\\_Mengalami\\_Pemutusan\\_Hubungan\\_Kerja\\_dengan\\_Alasan\\_Berserikat](https://www.researchgate.net/publication/354398701_Perlindungan_Hukum_Terhadap_Buruh_yang_Mengalami_Pemutusan_Hubungan_Kerja_dengan_Alasan_Berserikat)  
<https://www.merdeka.com/uang/menaker-178-perusahaan-phk-karyawan-selama-pandemi-covid-19.html>. (n.d.).
- Ismi Pratiwi Podungge, David Patiolo, V. S. dan I. H. (2021). PERAN SERIKAT PEKERJA/BURUH DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK YANG DILAKUKAN OLEH PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA/BURUH. *Jurnal Hukum Lex Generalis.*, 2(5), 384–399.
- KESUMA, M. E. (2020). ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK. *Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya*.
- Krisna, R. (2017). Lansia Pensiunan Dalam Menghadapi Masalah Post-Power Syndrome (Kasus Lansia Pensiunan Di Kota Surabaya). *Skripsi*.
- Nuroini, I. (2022). Penyelesaian Perselisihan Phk Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 1(1), 23–33.  
<https://doi.org/10.55606/inovasi.v1i1.192>
- Qashrina, H. A. (2018). Batas Usia Pensiun Guru Swasta Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Media Iuris*, 1(3), 439.  
<https://doi.org/10.20473/mi.v1i3.10201>
- Rahayu, L. (2015). PENGARUH PHK DAN TURNOVER INTENSION TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 perusahaan yang bergerak . . Salah satu kebijakan yang dijalankan PT . Kereta Api Indonesia ( Persero ) adalah adanya pembatasan sosial di lingkungan perusahaan . h. *Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Ilmu Sosial Universitas Pelita Bangsa, Cikarang*.
- Rahmadani, N. A. (2022). ANALISIS YURIDIS TENTANG PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG – UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA”. *FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MATARAM*.
- Simanjuntak, P. J. (2007). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi UI.
- Surya, D., Anggraeni, N., & Santoso, I. B. (2022). *Delia Surya Nur Anggraeni & Imam Budi Santoso P.ISSN Nomor 2337-7216, E ISSN Nomor 2620-6625*. 10(01).
- Wiryanan, I. W. G. (2021). PENGUNDURAN DIRI SUKARELA SEBAGAI PENYELUNDUPAN HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SELAMA PANDEMI COVID-19 Pendahuluan Pandemi Covid-19 bukan hanya menjadi permasalahan kesehatan saja , namun memiliki dampak ekonomi yang begitu besar . Berbagai sektor ekonomi. *Mimbar Keadilan*, 14(1), 29–38.
- Yesmil Anwar dan Adang, *Pengantar Sosiologi Hukum, Grasindo, Jakarta, 2008, hal. 83*. (n.d.).