

Prespektif Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dan Kompensasi Pesangon : Analisis Studi Kasus pada PT. JSU

Dwi Desi Yayi Tarina¹, Fatimah Cahya Amani²,
Nirwasita Zada Paramesti³, Jasmine Fatiha Jamaila⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta
dwidesyayitarina@upnvj.ac.id¹, 2210611002@mahasiswa.upnvj.ac.id²,
2210611005@mahasiswa.upnvj.ac.id³, 2210611024@mahasiswa.upnvj.ac.id⁴

ABSTRACT

Termination of employment and severance compensation are important issues in the scope of industrial relations between workers and employers. A legal perspective can provide a framework for resolving the above cases. This study aims to understand the benefits of a legal perspective on termination of employment and severance compensation in PT cases. Primary Self-Help Services. This research uses a literature study carried out through reviewing documents, statutory regulations and related literature. The findings of this study show that a legal perspective that considers workers' rights and legal provisions related to termination of employment can provide many benefits for both parties and prevent conflicts between them. Employers must comply with the rules regarding the payment of severance pay to workers when termination of employment (PHK) occurs so that workers can obtain their rights in a timely manner and in the appropriate amount. A legal perspective can also minimize the risk of future disputes regarding severance compensation so that good industrial relations can be formed between the two parties.

Keywords : layoffs, severance compensation, legal perspective.

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja dan kompensasi pesangon menjadi isu penting dalam lingkup hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Perspektif hukum dapat memberikan kerangka kerja dalam menyelesaikan kasus di atas. Studi ini bertujuan untuk memahami manfaat perspektif hukum terhadap pemutusan hubungan kerja dan kompensasi pesangon pada kasus PT. JSU. Penelitian ini menggunakan studi literatur yang dilakukan melalui penelaahan dokumen, peraturan perundang-undangan dan literatur terkait. Temuan dari studi ini menunjukkan bahwa perspektif hukum yang mempertimbangkan hak-hak pekerja dan ketentuan-ketentuan hukum terkait dengan pemutusan hubungan kerja dapat memberikan banyak manfaat bagi kedua belah pihak serta mencegah terjadinya konflik di antara mereka. Para pengusaha harus mematuhi aturan terkait pembayaran pesangon kepada pekerja ketika terjadi Pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga para pekerja dapat memperoleh haknya secara tepat waktu dan jumlah yang sesuai. Perspektif hukum juga dapat meminimalisir risiko sengketa di kemudian hari tentang kompensasi pesangon sehingga dapat membentuk hubungan industrial yang baik di antara kedua belah pihak.

Kata kunci : phk, kompensasi pesangon, prespektif hukum.

PENDAHULUAN

Pemutusan kontrak kerja (PHK) dan pesangon merupakan dua aspek penting dalam undang-undang ketenagakerjaan yang berdampak baik bagi pekerja maupun pengusaha. Kasus kontroversial antara Sukiman dan PT JSU yang dibahas di Pengadilan Hubungan

Industrial Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, menyoroti rumitnya penentuan kewajiban perusahaan terhadap pekerja yang diberhentikan serta hak-hak yang melekat padanya.

Dalam konteks ini, PHK menjadi sorotan karena melibatkan konflik antara pekerja dan perusahaan. Umumnya PHK merupakan tindakan yang dilakukan perusahaan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan seorang karyawan. Namun seringkali muncul pertanyaan mengenai legalitas dan keadilan PHK, terutama mengenai kompensasi bagi pekerja yang dipecat. Sukiman, misalnya dalam kasus ini, menggugat perusahaan karena memutuskan hubungan kerja dengan alasan kontrak telah habis. Perjuangan Sukiman untuk mendapatkan hak-haknya, termasuk pesangon dan hak-hak lainnya selama aktif bekerja, mencerminkan pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja dalam situasi serupa.

Paket pesangon merupakan aspek penting dalam menyelesaikan perselisihan antara karyawan dan dunia usaha. Pesangon merupakan sejumlah uang yang dibayarkan kepada seorang karyawan sebagai kompensasi atas PHK yang dilakukan suatu perusahaan. Dalam kasus Sukiman, permohonan pengunduran dirinya mencerminkan upaya untuk mendapatkan pengakuan atas kontribusi dan pengorbanannya selama menjabat di perusahaan tersebut. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mempertimbangkan berbagai argumen dan bukti dari kedua belah pihak sebelum mengambil keputusan. Hal ini menunjukkan rumitnya penentuan legalitas dan kewajiban suatu perusahaan terhadap karyawan dalam rangka PHK. Putusan pengadilan yang memenangkan terdakwa dalam kasus ini menekankan perlunya pemahaman menyeluruh tentang hukum perburuhan dan pengambilan keputusan yang adil.

Selain itu, kasus ini juga menyoroti pentingnya aturan yang jelas dan adil dalam menangani PHK dan pesangon. Ketika peraturan dan prosedur yang jelas tidak diterapkan, hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan bagi kedua belah pihak. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki kebijakan transparan yang mematuhi undang-undang yang berlaku terkait PHK dan pesangon.

Dalam konteks yang lebih luas, kasus ini menimbulkan pertanyaan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja, terutama dalam situasi dimana mereka menghadapi pemecatan yang tidak adil. Perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja sangat penting untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan oleh perusahaan dan memastikan bahwa hak-hak pekerja dihormati dan dilindungi.

Dengan demikian, kasus ini memberikan wawasan berharga mengenai kompleksitas dan pentingnya pemutusan hubungan kerja dan uang pesangon dalam konteks undang-undang ketenagakerjaan. Perlindungan hukum yang kuat dan peraturan yang jelas diperlukan untuk menjamin keadilan bagi kedua belah pihak jika terjadi pemecatan. Dalam upaya mencapai keseimbangan yang adil antara hak pekerja dan kebutuhan bisnis, pemahaman menyeluruh tentang undang-undang ketenagakerjaan dan pengambilan keputusan yang tepat sangatlah penting.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan pesangon merupakan dua aspek penting dalam undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Konsep pemberhentian mengacu pada tindakan yang dilakukan suatu perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja dengan seorang karyawan. Meskipun PHK

dapat dilakukan karena berbagai alasan, termasuk restrukturisasi bisnis, pemotongan biaya atau kinerja yang buruk, PHK sering kali menimbulkan pertanyaan mengenai legalitas dan keadilan. Di banyak yurisdiksi, terdapat peraturan yang mengatur prosedur dan kriteria yang harus dipatuhi oleh perusahaan sebelum memulai PHK. Hal ini dimaksudkan untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa tindakan diambil berdasarkan pertimbangan yang adil dan transparan. Namun di sisi lain, pengusaha juga harus fleksibel menyesuaikan struktur organisasinya agar tetap kompetitif dan berkelanjutan. Sedangkan pesangon merupakan pembayaran berupa uang yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan. Besaran pesangon biasanya ditentukan berdasarkan beberapa faktor, antara lain senioritas karyawan dan peraturan yang berlaku di perusahaan atau negara tempatnya bekerja. Pesangon akan membantu karyawan mengatasi kesulitan keuangan akibat kehilangan pekerjaan.

Namun, meskipun peraturan tersebut penting dalam melindungi pekerja yang di-PHK, penerapan dan penegakan peraturan terkait PHK dan pesangon sering kali menimbulkan kontroversi. Oleh karena itu, penting untuk memiliki pemahaman menyeluruh tentang undang-undang ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip adil yang mendasarinya. Selain itu, perusahaan juga harus memiliki kebijakan yang jelas dan mematuhi undang-undang yang berlaku untuk menghindari konflik yang tidak perlu serta memastikan hak-hak karyawan dihormati dan dilindungi jika terjadi pemecatan. Maka berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam artikel ini adalah :

1. Apakah proses pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di PT. JSU sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku?
2. Bagaimana penentuan hak pesangon yang harus didapatkan oleh SUKIMAN?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan jurnal "Perspektif Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dan Kompensasi Pensangon: Analisis Studi Kasus pada PT. JSU" adalah studi literatur. Studi literatur adalah rangkuman menyeluruh mengenai penelitian yang telah dilakukan pada topik tertentu. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran kepada pembaca mengenai pengetahuan yang sudah ada tentang topik tersebut, serta menyampaikan apa yang masih belum diketahui. Review literatur juga digunakan untuk mengidentifikasi landasan dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya atau untuk mengembangkan gagasan-gagasan baru untuk penelitian selanjutnya (Denney & Tewksbury, 2013).

Dalam metode ini, peneliti menggali berbagai literatur yang relevan dengan topik untuk memperoleh data yang dibutuhkan, dengan menggunakan pendekatan kualitatif karena data yang diperoleh berupa kata-kata atau deskripsi. Penelitian ini fokus pada analisis mendalam dari beragam sumber literatur seperti buku, artikel jurnal, dan dokumen hukum yang berkaitan dengan permasalahan PHK dan pesangon. Tujuannya adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan komprehensif tentang isu-isu yang dibahas dalam putusan pengadilan tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam konteks penelitian dan diskusi yang lebih luas tentang topik tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan hukum terhadap proses pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi di PT. JSU

Dalam Pasal 1 Ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.15A/Men/1994 bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin panitia daerah atau panitia pusat. Sedangkan menurut Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena sesuatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Sehingga apabila disimpulkan dari pengertian di atas, pemutusan hubungan kerja adalah berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja sehingga berakhir pula hak dan kewajiban masing-masing pihak dan bias disebabkan oleh suatu hal.

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. JSU selaku Tergugat kepada SUKIMAN sebagai Penggugat disebabkan oleh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berakhir. PKWT adalah perjanjian kerja sementara atau dengan batas waktu tertentu yang biasa disebut dengan pekerjaan kontrak antara pengusaha dan pekerja. PKWT diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Pasal 56 ayat (2) dan (3) UU Cipta Kerja, PKWT merupakan perjanjian kerja yang dilihat dari jangka waktu dan terselesaikannya suatu pekerjaan yang mana semua itu telah ditentukan di dalam perjanjian kerja.

Penggugat mengatakan bahwa alasan PHK adalah karena PKWT berakhir atau kontrak yang telah habis yang berakhir pada tanggal 31 Agustus 2021 yang di mana Penggugat telah melampaui batas 50 (lima puluh) tahun. Sebagaimana persyaratan dalam peraturan perusahaan PT. JSU pada Pasal 38 ayat (12) poin (b) peraturan perusahaan PT. JSU yang menyatakan "*Batas umur bekerja pegawai di perusahaan selain jabatan pimpinan unit kerja/pimpinan bagian/kepala seksi/supervisor, termasuk staf yang telah berstatus sebagai pegawai tetap berdasarkan keputusan direksi, ditetapkan maksimum 50 (lima puluh) tahun.*"

Namun, Tergugat memberikan tanggapan atau jawaban sebagai Tergugat terkait gugatan SUKIMAN tersebut. Bahwa Tergugat adalah perusahaan penyedia jasa pekerja (outsourcing), termasuk namun tidak terbatas pada jasa pekerja Security, yang mayoritas merekrut tenaga kerja dengan PKWT, oleh karenanya dalam setiap perekrutan calon pekerja, Tergugat senantiasa melakukan proses sosialisasi terhadap para calon pekerja termasuk Penggugat, bahwa Tergugat hanya akan mempekerjakan pekerja sepanjang batas waktu yang diperbolehkan oleh peraturan ketenagakerjaan.

Ketika PKWT antara Penggugat dan Tergugat tersebut telah berakhir, Penggugat menyampaikan permohonan untuk tetap dapat bekerja di PT. JSU selaku Tergugat. Oleh karena permohonan tersebut, Tergugat kemudian membantu Penggugat untuk bekerja di perusahaan outsourcing lain. Hal tersebut membuktikan bahwa hubungan kerja antara

Penggugat dan Tergugat telah berakhir karena Penggugat telah bekerja pada perusahaan outsourcing lain. Setelah berakhirnya PKWT Penggugat dengan perusahaan putsourcing lain. Penggugat kembali menyampaikan permohonan kepada Tergugat untuk dapat bekerja lagi disana. Oleh sebab itu, Tergugat membantu Penggugat untuk bisa dapat bekerja lagi karena usia Penggugat masih produktif dan memenuhi syarat di PT. JSU.

Kemudian, ketika batasan jangka waktu PKWT Penggugat telah berakhir, Penggugat meminta permohonan kembali untuk tetap dapat bekerja di PT. JSU dengan alasan yang sama yaitu karena usia Penggugat masih produktif dan masih memenuhi persyaratan batas usia. Namun Tergugat membantu Penggugat untuk bisa bekerja di perusahaan outsourcing lainnya. Hingga akhirnya PKWT Penggugat berakhir di perusahaan outsourcing tersebut, Penggugat menyampaikan permohonan kembali untuk dapat bekerja pada PT. JSU dan diterimanya kembali Penggugat dengan syarat harus mengajukan lamaran kembali pada PT. JSU.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Penggugat bekerja di PT. JSU dengan dua kali PKWT dan bekerja dua kali juga pada perusahaan outsourcing lain. Ketika PKWT Penggugat dengan Tergugat telah berakhir pada tanggal 31 Juli 2021 Tergugat tidak dapat lagi membantu Penggugat karena usia Penggugat sudah tidak memenuhi syarat perusahaan PT. JSU maupun perusahaan outsourcing lainnya. Dengan berakhirnya PKWT antara Penggugat dengan Tergugat, sekaligus telah terlampauinya batas usia Penggugat untuk dapat bekerja kembali di perusahaan PT. JSU atau Tergugat rekomendasikan untuk bekerja di perusahaan outsourcing lain, maka demi hukum berakhir sudah hubungan kerja.

Bahwa berdasarkan bukti-bukti yang telah ada, dapat disimpulkan bahwa Tergugat telah mempekerjakan Penggugat sebagai Leader Security dengan PKWT di Capem Jkt Benhil secara terus menerus dengan rincian sebagai berikut :

Bukti Pemberitahuan T-1: Surat Nomor 5962/JSU-HRD/VI/2016 tertanggal 01 Juni 2016.	PKWT antara Penggugat dan Tergugat yang mempekerjakan Penggugat sebagai Leader Security secara terus menerus sejak tanggal 01 Mei 2012 sampai dengan 31 Mei 2018.
Bukti Pemberitahuan T-4: Surat Nomor 4450/JSU-HRD/VI/2018 tertanggal 11 Mei 2018.	
Bukti Pemberitahuan T-5: Surat Nomor 6227/JSU-HRD/VI/2020 tertanggal 11 Juni 2020	PKWT antara Penggugat dan Tergugat dilanjutkan hingga 31 Juli 2020.
Bukti Kerja P-4: Surat Keterangan Kerja tertanggal 10 September 2021	PKWT antara Penggugat dan Tergugat berlanjut dari tanggal 01 September 2020 hingga tanggal 31 Juli 2021.
Bukti Pemberitahuan P-6: Surat Nomor	

5319/JSU-HRD/VIII/2021 tertanggal 18 Agustus 2021.	
---	--

Beralaskan fakta di atas, berdasarkan pertimbangan Majelis Hakim yang memeriksa bukti Penggugat maupun Tergugat, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah bukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) melainkan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap. Menurut pertimbangan Majelis Hakim, PKWT yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut :

- Pasal 59 ayat (1) berbunyi *“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.”*
- Pasal 59 ayat (2) berbunyi *“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.”*

Dapat disimpulkan bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah bukan beralasan PKWT karena status Penggugat adalah sebagai pekerja tetap. Untuk melakukan PHK dengan alasan apapun harus didasarkan kepada ketentuan hukum yang berlaku atau berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak. Sebagaimana Pasal 151 ayat (1) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diubah dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, yang terdapat norma yang pada pokoknya PHK adalah suatu pilihan terakhir (ultimum remedium) untuk dapat dihindari oleh semua pihak, namun apabila tidak dapat dihindari dan tidak terdapat kesepakatan, maka penyelesaian berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

Berdasarkan alasan di atas, Majelis Hakim menyatakan bahwa PHK yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah atau batal demi hukum. Sehingga secara yuridis, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat masih berlangsung, namun Penggugat dalam gugatannya menuntut hak pesangon kepada Tergugat. Oleh karena itu, Penggugat menyatakan tidak ingin melanjutkan hubungan kerja tersebut dengan Tergugat. Sehingga, menurut Majelis Hakim hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir pada tanggal 31 Agustus 2021.

2. Hak Pesangon yang harus diterima oleh Sukiman

Dengan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, Majelis Hakim menyimpulkan bahwa Tergugat telah melakukan PHK sepihak kepada Penggugat. Untuk mencegah terjadinya kerugian sebagaimana tertera dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan

Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi: *“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).”*

Dikarenakan tidak ada bukti bahwa Tergugat mengalami kerugian dan berakhirnya hubungan kerja bukan karena alasan Penggugat mengalami pelanggaran dan Penggugat telah bekerja selama 9 (Sembilan) tahun lebih tetapi kurang dari 10 (sepuluh) tahun. Sealin itu Penggugat juga memperoleh upah sebesar Rp4.617.000,00 (empat juta enam ratus tujuh belas rupiah). Sehingga berdasarkan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Tergugat wajib memberikan kompensasi PHK kepada Penggugat secara tunai dengan rincian sebagai berikut:

Uang Pesangon	1 × 9 × Rp4.617.000,00	= Rp41.553.000,00
Uang Penghargaan Masa Kerja	4 × Rp4.617.000,00	= Rp18.468.000,00
Uang Penggantian Hak	Rp0,00	= Rp0,00
Total		= Rp60.021.000,00

Oleh karena itu, Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat wajib memberikan kompensasi kepada Penggugat sebesar Rp60.021,000,00 (Enam puluh juta dua puluh satu ribu rupiah).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) antara PT. JSU selaku Tergugat dengan SUKIMAN sebagai Penggugat terjadi karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah habis dan juga batas umur Penggugat yang telah melebihi persyaratan perusahaan. Tergugat telah melakukan sosialisasi kepada para calon pekerja termasuk Penggugat bahwa hubungan kerja hanya akan berlaku selama batas waktu yang diperbolehkan oleh peraturan ketenagakerjaan. Meskipun Penggugat telah bekerja di PT. JSU dan perusahaan outsourcing lain dua kali, namun dengan berakhirnya PKWT berarti secara hukum hubungan kerja telah berakhir.

Berdasarkan fakta dan pertimbangan Majelis Hakim, dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah sebagai pekerja tetap dan PHK yang dilakukan Tergugat tanpa alasan yang jelas dan melanggar ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dianggap batal demi hukum. Oleh karena itu, Penggugat berhak meminta hak pesangon yang sesuai dengan

ketentuan yang berlaku. Tergugat juga harus memenuhi kewajibannya sesuai aturan yang berlaku untuk mencegah kerugian pada Penggugat.

DAFTAR PUSTAKA

a. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang *Cipta Kerja*.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat*.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang *Penetapan Peraturan Pemerintah*.

b. Literatur

Annisa, O. C. (129-143). Analisis dampak peraturan pemerintah pengganti undang-undang Cipta Kerja terhadap hak pesangon pemutusan hubungan kerja. *Journal Equitable*, 2023. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/JEQ/article/view/4494>

Lestari, D. P. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3 no. 5.

Nazifah, N. &. (2021). Perlindungan hukum pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(3), 1112-1115. <https://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/1713>

Saeful, K. M. (2023). Hak hukum atas pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja (Studi kasus PT Duta Tambang Rekayasa). *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. <https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/view/355>

c. Putusan Pengadilan

Putusan Nomor 91/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt,Pst