

**PELAKSANAAN PEMBAYARAN UANG PESANGON,
UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN
UANG PENGGANTIAN HAK KARYAWAN DI
PT. MEGA CENTRAL FINANCE MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(STUDI KASUS DI KOTA TANJUNGPINANG KEPULAUAN RIAU)**

**Oleh : Muhammad Rido Islami
Pembimbing I : Rika Lestari, SH.,MH
Pembimbing II: Samariadi, SH.,MH
Alamat : Jl. Kepiting No.8, Pekanbaru kota
Email : mrsla77@gmail.com. Telepon : 0821-7025-8409**

ABSTRACT

Termination of Employment (PHK) often occurs between companies and employees which can cause problems in the future. Similarly, the issue of Termination of Employment between PT. Mega Central Finance with laid-off employees. In this case, the company terminated the employment relationship not based on applicable regulations and its obligation to provide compensation was not fulfilled. Therefore, the purpose of this thesis research is first, the implementation of Termination of Employment (PHK) by PT. Mega Central Finance. Second, the cause of employees not getting compensation money. Third, the completion of the payment of compensation money

This type of research can be classified into the type of sociological juridical research. With the research location located at the Department of Manpower, Cooperatives and Micro Enterprises in Tanjungpinang City, Cooperatives and Micro Enterprises in Tanjungpinang City, while the population and sample are all parties related to the problem being studied. This study used data sources in the form of primary data and secondary data, and data collection techniques were carried out by means of interviews.

The results of the research, there are three main things that can be concluded. First Termination of Employment at PT. Mega Central Finance is actually carried out unilaterally and is not in accordance with the rules in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The second, reason is that employees do not receive compensation money because there has been a change in the head of the company's branches, and the company is trying to minimize compensation money because it is experiencing financial difficulties in the midst of the Covid-19 pandemic. Third, Completion of the payment of compensation money has been paid after going through the first trial hearing. The writer's suggestion is that the first company should be PT. Mega central finance follows the applicable regulations in the field of manpower, both regarding the rights and obligations of each party in the company. Second, it is suggested that the company and the employees affected by the Termination of Work (PHK) should be more intensive in carrying out deliberation than taking legal action which results in increased expenses in terms of costs, energy, and time. The government should focus more on massive socialization of laws and regulations in the labor sector, especially for financial companies. Third From the aspect of completing the implementation of severance pay, service award money and compensation for rights by the company to employees Termination of Employment (PHK) at PT. Mega Central Finance, it is suggested to both parties to cooperate with the mediator to resolve the problem fairly.

Keywords: Termination of Employment, Compensation

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fenomena ketenagakerjaan di Indonesia sangat beragam dan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Fenomena tersebut mengakibatkan banyak hal terjadi baik permasalahan yang berujung konflik atau justru memberikan semacam solusi permasalahan ketenagakerjaan. Namun saat ini lebih banyak dilihat konflik dibandingkan jalan keluar. Maka dari itu perlu adanya pengaturan-pengaturan lebih lanjut guna meminimalisir hal-hal tersebut terjadi.¹ Artinya, ketimpangan yang terjadi berimbas pada aspek kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena itu, buruh atau karyawan dalam hal ini membutuhkan perlindungan hak dibidang kesejahteraan, pemeliharaan serta perlindungan dasar dalam kebutuhan hidup minimum bagi tenaga kerja. pemberian perlindungan, serta pemberian kesejahteraan baik dalam bentuk sosial, ekonomi maupun kesehatan bagi tenaga kerja sebagai kebutuhan bantuk hak dasar hidup minimum bagi tenaga kerja. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada setiap buruh atau karyawan pada perusahaan. Hal tersebut sebagai bentuk wujud bahwa telah memberikan sumbangsih pemikiran dan tenaganya dimana ia bekerja, sehingga pada akhirnya meningkatkan produktifitas kerja.² Beberapa permasalahan yang umum terjadi adalah masalah kesejahteraan tenaga kerja seperti pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja/buruh merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilannya. Istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal yang ditakuti oleh setiap pekerja/buruh, karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah

pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.³

Permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini adalah:

1. Tidak terpenuhinya hak pekerja yaitu kompensasi yang seharusnya mereka dapatkan setelah dinyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
2. Permasalahan timbul karena tidak dilakukan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak oleh perusahaan dengan berbagai alasan.
3. Berdasarkan keputusan PHI, perusahaan diwajibkan untuk membayarkan hak pekerja antara lain uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang dihitung sesuai lama bekerja.

Sebagaimana diketahui bahwa salah satu amanat Undang-undang adalah pemberian hak pekerja walaupun sudah di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan dengan jumlah yang sesuai Undang-undang. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, perusahaan atau pemberi kerja dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh dan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁴ Saat ini Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak bisa diajukan oleh karyawan dengan berbagai alasan, termasuk jika pekerja mendapatkan ancaman, pekerjaan bertentangan dengan Undang undang dan termasuk pekerja tidak mendapatkan upah selama 3 bulan, dan lain sebagainya.

Penelitian sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan, sebagaimana penelitian Hatane yang menyimpulkan bahwa terkait dengan hak-hak yang dipenuhi atas kesepakatan bersama walaupun dalam konteksnya ada juga hak pekerja yang tidak sepenuhnya terpenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁵

¹ Ismail, Najmi & Moch. Zainuddin. "Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan." *Jurnal Pekerjaan Sosial* Vol. 1 No: 3 Desember 2018

² Lala, Andi. "Urgensi Penerapan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang K3 Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Indonesia* ISSN: 2541-0849 Vol. 3, No. 11

November 2018

³ Pasal 1 angka 25 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat (2) dan (3).

⁵ Karina Hatane, Saartje Sarah Alfons, Merlien Irene Matitaputty. *Perlindungan Hukum*

Penelitian Amalia yang menyimpulkan bahwa kontrak PKWT memuat beberapa klausul yang umum dicantumkan, antara lain klausul jangka waktu, klausul berakhirnya perjanjian kerja, dan klausul hak dan kewajiban para pihak. Klausul jangka waktu diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai jangka waktu kerja dan sifat dan jenis pekerjaan.⁶ Berbeda dengan penelitian di atas, yang meneliti dengan alasan permasalahan tidak dibayarkannya hak pekerja dan teori perjanjian kerja. Maka penelitian ini selain membahas tidak dibayarkannya hak pekerja juga membahas penyebab karyawan tidak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Karena terdapatnya kesenjangan antara *Das Sollen* dan *Das Sein*, Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PELAKSANAAN PEMBAYARAN UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA DAN UANG PENGGANTIAN HAK KARYAWAN DI PT. MEGA CENTRAL FINANCE MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS DI KOTA TANJUNGPINANG KEPULAUAN RIAU)”**.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang ingin diteliti adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT. Mega Central Finance?
2. Apa penyebab karyawan tidak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan PT. Mega Central Finance?

Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19 TATOHI Jurnal Ilmu Hukum Vol 1, No 3 (2021): 265-275

⁶ Apri Amalia. Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian. USU Law Journal, Vol.5.No.1 (Januari 2017)

⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus versi online/daring (dalam jaringan) <https://kbbi.web.id/>

3. Bagaimana penyelesaian pelaksanaan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak oleh perusahaan kepada karyawan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT. Mega Central Finance?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT. Mega Central Finance.
- b. Untuk mengetahui penyebab karyawan tidak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan PT. Mega Central Finance.
- c. Untuk mengetahui penyelesaian pelaksanaan pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak oleh perusahaan kepada karyawan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT. Mega Central Finance.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat yang ditujukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi Penulis
- b. Bagi Akademis

D. Kerangka Konseptual

1. Pelaksanaan didefinisikan dengan usaha melaksanakan rancangan.⁷
2. Uang pesangon adalah uang yang diberikan sebagai bekal kepada karyawan (pekerja dan sebagainya) yang diberhentikan dari pekerjaan dalam rangka pengurangan tenaga kerja.⁸
3. Uang penghargaan masa kerja (UPMK) adalah uang jasa sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja/buruh yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja.⁹
4. Uang pengganti yaitu uang yang diberikan kepada pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Op Cit.*

⁹ Pasal 1 angka 7 Kepmenaker 78/2001 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep-78/MEN/2001 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/MEN/2018 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan (“Kepmenaker 78/2001”)

yang terdiri dari uang cuti tahunan, biaya atau ongkos pulang kerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan.¹⁰

5. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹¹
6. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.¹²

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis sosiologis atau empiris atau penelitian lapangan.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di kota Tanjungpinang yaitu di Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang. Maka data yang diperlukan juga berasal dari instansi tersebut.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Mediator Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang Tanjungpinang 1 orang, Tenaga kerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 4 orang, HRD PT. Central Mega Finance 2 orang, Narasumber 1 orang sehingga populasi sebanyak 8 orang.

b. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah Mediator Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang Tanjungpinang 1 orang, Tenaga kerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 2 orang, HRD PT. Central Mega Finance 1 orang, Narasumber

1 orang sehingga sampel sebanyak 5 orang.

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data utama yang diperoleh langsung dari lapangan. Yang mana data ini diperoleh dengan cara wawancara

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti anatara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian dan sebagainya.¹³

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara.

6. Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Dan dalam menarik kesimpulan, penulis menggunakan metode secara deduktif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT. Mega Central Finance

Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha, sudah seharusnya dilaksanakan melalui prosedur hukum yang berlaku. Berikut ini adalah uraian mengenai prosedur Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan hukum yang berlaku, serta penulis kaitkan kepada permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi di antara PT. Mega Central Finance dan empat orang karyawannya :

1. Mempersiapkan Data atau Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Mega Central Finance, terdapat beberapa penyebab PT. Mega Central Finance melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Sony Prabowo, sebagai berikut :

- a. Tindakan karyawan yang telah melanggar ketentuan peraturan perusahaan dengan tidak melakukan kontrol terhadap berkas akuisisi kredit konsumen, sehingga ditemukan 17 berkas kelengkapan kredit,

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia No.39, 2003 Penjelasan dalam Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279.

¹² *Ibid.*

¹³ Soekanto, Soerjono, 2005, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI-press, hlm. 12.

mengibatkan 17 berkas konsumen tersebut dimanipulasi/direkayasa oleh CMO, dan

- b. Berkaitan dengan kasus yang mereka lakukan, yaitu melakukan tindakan fraud dengan arti menerima gratifikasi dari konsumen. Dengan ditemukannya penggelapan uang unit konsumen sebesar Rp.250.000 yang dilakukan oleh karyawan.

Dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Rio Renaldi, sebagai berikut :

- a. Terdapat 119 konsumen pencairan Mega Solusi dipotong oleh karyawan dengan total nominal sebesar Rp. 5.950.000,- dengan alasan untuk biaya materai; dan
- b. Pencairan uang Mega Solusi diantar oleh CMO tanpa ada surat kuasa dari konsumen.

Yang mana berdasarkan keempat alasan diatas, karyawan dinyatakan telah melanggar ketentuan perusahaan PT. Mega Central Finance yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 32 Ayat (12)

”Tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang dapat mengakibatkan kerugian baik bagi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung, baik berupa kerugian materil maupun imateril.”

Maka demikian, atas perbuatan karyawan tersebut dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan mendesak karena kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 44 peraturan perusahaan PT. Mega Central Finance yang berbunyi, “Perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan yang melakukan kesalahan berat dengan alasan mendesak”.

2. Pemberitahuan kepada Karyawan yang bersangkutan

Pada praktiknya, pemberitahuan kepada

karyawan yang akan di-PHK di tandai dengan adanya surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh.¹⁴ Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga (terakhir) ternyata pekerja/buruh tetap atau tidak memperbaiki kesalahannya. Pengusaha wajib merundingkan maksud pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh.¹⁵

Tabel 4.1
Ada atau Tidaknya Surat Peringatan Sebelum PHK

No	Responden	Ya/Tidak
1.	Sony Prabowo	Tidak
2.	Rio Renaldi	Tidak

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan wawancara dengan dua pekerja atas nama Sony Prabowo dan Rio Renaldi menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja ini dilakukan secara sepihak. Yaitu tanpa adanya perundingan antara karyawan dengan pihak perusahaan maupun adanya surat peringatan satu, dan dua yang seharusnya diberikan terlebih dahulu. Berarti dalam hal ini tidak terpenuhinya ketentuan sesuai dengan pasal 161 undang-undang nomor 13 tahun 2003 Ayat 1 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”.¹⁶

3. Permohonan Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial

Dalam hal perundingan tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan

¹⁴ Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

¹⁵ Pasal 151 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

¹⁶ Undang-undang 13 tahun 2003 Ayat 1 tentang ketenagakerjaan

industrial.¹⁷ Artinya, secara hukum Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dianggap belum terjadi apabila putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan. Maka baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.¹⁸ Pekerja/buruh tetap harus bekerja dan Pengusaha tetap harus membayarkan upahnya selama belum ada keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Namun berdasarkan penelitian yang penulis lakukan di lapangan, Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Mega Central Finance selain tidak adanya surat peringatan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini juga dilakukan tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu terhadap tuduhan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.

4. Melakukan Perundingan Bipartit

Apabila Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, dalam hal ini timbul perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, maka penyelesaiannya ditempuh melalui mekanisme penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Yaitu dengan melakukan perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat terlebih dahulu.¹⁹

Oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi antara PT. Mega Central Finance dan karyawan ter-PHK dilakukan secara sepihak (tanpa adanya surat peringatan maupun penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial), hal ini menimbulkan perselisihan yang harus diselesaikan dengan mekanisme penyelesaian hubungan industrial. Maka selanjutnya, para pihak melakukan

perundingan bipartit yang telah terlaksana pada tanggal 5 Desember 2019. Dengan pokok permasalahan, pemberhentian sepihak dari PT. Mega Central Finance, beserta pendapat karyawan maupun perusahaan sebagai berikut.²⁰

Pendapat Pekerja :

“Kami menuntut hak-hak pekerja seperti pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

Pendapat Pengusaha :

“Kami tidak bisa memberikan keputusan karena semua keputusan berada di kantor pusat Jakarta”

5. Melakukan Perundingan Tripartit

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka bantuan pihak ketiga yaitu Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat diperlukan untuk melakukan perundingan Tripartit. Pada praktiknya biasanya dilakukan dalam bentuk mediasi hukum.²¹

Oleh karena perundingan bipartit yang dilakukan antara PT. Mega Central Finance dan karyawan ter-PHK tidak mencapai kesepakatan, pihak pekerja mengajukan surat permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial kepada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang pada tanggal 13 Desember 2019. Dengan maksud memohon bantuan kepada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang untuk mencatat dan membantu menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Yang selanjutnya penyelesaian perselisihan ini dilimpahkan kepada mediator.

Selanjutnya bersama mediator, para pihak melakukan sidang mediasi sebanyak tiga kali (pada tanggal 9, 14, dan 23 Januari 2020). Namun dalam sidang tersebut tetap tidak menghasilkan kesepakatan, sehingga para pihak menunggu anjuran dari mediator

¹⁷ Pasal 151 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

¹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2).

¹⁹ Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

²⁰ Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit, tanggal 5 Desember 2019.

²¹ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

hubungan industrial terhadap penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi. Setelah memperhatikan pertimbangan hukum, maka kesimpulan mediator pada tanggal 27 Januari 2020 menyatakan bahwa berdasarkan surat edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 butir 3.a “Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks pasal 158 ayat 1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum mengikat”. Sedangkan pihak pekerja diputuskan hubungan kerja dengan alasan melakukan pelanggaran ketentuan peraturan perusahaan pasal 32 ayat (12) tidak dapat dibuktikan dengan putusan hakim pidana yang mempunyai hukum tetap.

Dengan demikian terkait proses pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Mega Central Finance sejatinya terbukti dilakukan secara sepihak serta dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum. Hal ini dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dilakukan sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Serta menimbang bahwa sampai dengan perundingan terakhir masing-masing pihak tetap dengan pendiriannya, maka mediator hubungan industrial menganjurkan beberapa hal berikut :²²

1. Hubungan kerja pihak perusahaan dengan pekerja dapat berakhir terhitung sejak bulan Desember 2019.
2. Pihak perusahaan memberikan hak-hak pekerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3), (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja.

6. Pengajuan Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial

Terhadap perkara Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Mega Central Finance, bahwa berdasarkan temuan yang penulis dapatkan di lapangan, setelah 10 hari kerja surat anjuran dari mediator hubungan industrial dikeluarkan, pihak PT. Mega Central Finance tidak memberikan jawaban sama sekali. Terhadap hal tersebut, kelanjutan pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.2
Pengajuan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

No	Responden	Ya/Tidak
1.	Sony Prabowo	Ya
2.	Rio Renaldi	Tidak

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Mega Central Finance terhadap karyawan dilakukan dengan tidak sesuai aturan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Yang mana sebelum mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja, sejatinya perusahaan harus menunggu penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap kesalahan yang dituduhkan kepada karyawan.

Bila dikaitkan dengan teori kepastian hukum yang berbicara perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan, maka hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif.

B. Penyebab Karyawan Tidak Mendapatkan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak Karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. Mega Central Finance

Penyebab uang pesangon, uang

²² Surat Anjuran Mediator Hubungan Industrial, tanggal 27 Januari 2020.

penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak karyawan ter-PHK belum dibayarkan karena beberapa hal.

Menanggapi hal tersebut, keterangan yang diberikan oleh pihak PT. Mega Central Finance dalam wawancara bersama penulis menyatakan bahwa uang kompensasi yang menjadi hak karyawan akan dibayarkan sesegera mungkin. Namun hingga kini masih tertunda pelaksanaannya karena beberapa alasan, sebagai berikut :

1. Pergantian Kepala Cabang Perusahaan

Pergantian kepala cabang ini menjadi salah satu faktor yang berdampak pada permasalahan tidak terselesaikannya pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak pada karyawan yang di-PHK. Permasalahan pergantian kepala cabang juga menimbulkan persoalan yang berlarut-larut tidak selesainya permasalahan. Sebagaimana diketahui bahwa pemberhentian telah dilakukan sejak tanggal 1 Januari 2019, dan hingga bulan Februari 2022 pembayaran hak karyawan belum dilakukan oleh PT. Mega Central Finance. Walaupun keputusan pengadilan sudah diputuskan, namun karena pergantian kepala cabang maka terjadi penundaan pembayaran.

2. Tuntutan Uang Kompensasi Yang Terlalu Tinggi dari Pihak Karyawan

Dalam dunia ketenagakerjaan, uang kompensasi sangatlah diperlukan sebab menjadi bekal bagi mereka yang ter-PHK untuk keberlangsungan di hari tua maupun sebagai jaminan keberlangsungan hidup sembari berjuang mendapatkan pekerjaan baru.

Namun terkadang niat mulia ini tidak selalu berjalan dengan mulus. Sering kali terjadi ketidaksesuaian antara perusahaan dan pekerja terkait uang kompensasi. Hal ini dikarenakan posisi karyawan ter-

PHK yang sangat bertolak belakang dengan perusahaan. Yang mana karyawan berupaya keras memperjuangkan hak-haknya namun disisi lain pihak perusahaan berusaha menekan beban keuangan yang harus dibayarkan. Dalam artian, menurut karyawan ter-PHK nominal uang kompensasi sangatlah kecil. Sedangkan bagi perusahaan nominalnya sangat besar. Hal inilah yang kemudian sering menjadi kendala dalam pencairannya.

3. Pandemi Covid-19

Berdasarkan wawancara penulis dengan pihak PT. Mega Central Finance menyatakan bahwa salah satu alasan tidak dibayarkannya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak karyawan karena perusahaan sedang mengalami kesulitan keuangan di masa pandemi covid-19.²³ Yang apabila mengacu pada data, harusnya para pekerja ter-PHK wajib mendapatkan uang pesangon Rp. 24.654.000, uang penghargaan masa kerja Rp. 10.566.000, uang penggantian Rp. 5.283.000, serta upah proses Rp. 21.132.000. Namun hingga saat ini mereka tidak mendapatkan kompensasi tersebut, karena perusahaan berusaha untuk meminimalisir pengeluaran khususnya dengan tujuan

C. Penyelesaian Pelaksanaan Pembayaran Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak oleh Perusahaan kepada Karyawan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT. Mega Central Finance

Pada kasus Pemutusan Hubungan Kerja antara PT. Mega Central Finance dan karyawan ter-PHK yang penulis teliti, sejatinya telah sampai pada proses kasasi di Mahkamah Agung. Putusan majelis hakim per tanggal 27 Juli 2021 menghukum pihak perusahaan untuk membayar kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja kepada karyawan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan upah proses yang seluruhnya

²³ Wawancara dengan *Bapak Muhammad Abbas*, CMH PT Mega Central Finance, Hari Selasa,

Tanggal 26 Oktober 2021, Bertempat di PT Mega Central Finance.

berjumlah Rp. 61.635.00,-. Setelah salinan putusan Mahkamah Agung diberikan kepada Pengadilan Negeri, selanjutnya disampaikan relaas pemberitahuan kepada pemohon dan termohon kasasi pada tanggal 7 Oktober 2021. Dan menanggapi relaas pemberitahuan tersebut, dalam waktu 7 hari kerja setelahnya termohon kasasi (karyawan ter-PHK) melakukan somasi secara lisan kepada pemohon kasasi (PT. Mega Central Finance) dengan memberi pilihan untuk segera membayarkan uang kompensasi atau melanjutkan pada proses *aanmaning*.

Oleh karena PT. Mega Central Finance berkeinginan melanjutkan pada proses berikutnya, maka pada tanggal 30 Oktober 2021 pihak karyawan mengajukan permohonan *aanmaning* melalui Ketua Federasi Serikat Pekerja ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di Pengadilan Negeri Tanjungpinang. *Aanmaning* sendiri diartikan sebagai tindakan dan upaya yang dilakukan Ketua Pengadilan Negeri yang memutus perkara berupa “teguran” kepada Tergugat (yang kalah) agar ia menjalankan isi putusan secara sukarela dalam waktu yang ditentukan setelah Ketua Pengadilan menerima permohonan eksekusi dari Penggugat.²⁴ Sejatinnya pelaksanaan *aanmaning* dilakukan paling lambat 30 hari kerja sejak pendaftaran, dan cukup dilaksanakan sebanyak 1 kali. Kecuali apabila Ketua Pengadilan Negeri memandang perlu untuk dilakukan pemanggilan 1 kali lagi. Dalam permohonan *aanmaning* yang diajukan oleh pihak karyawan, didalamnya turut serta melampirkan nomor polisi kendaraan milik tergugat sebagai barang inventaris cabang Tanjungpinang Nomor : B 2558 SQK, mobil Ertiga warna putih. Hal tersebut dilampirkan dalam rangka mengantisipasi gugatan tidak sia-sia, sebagai bentuk sita jaminan. Untuk menjamin pelaksanaan suatu putusan di kemudian hari, barang-barang yang disita tidak dapat dialihkan, diperjual belikan atau dengan jalan lain dipindah tangankan kepada orang lain.

Terhadap permohonan tersebut, telah ditetapkan oleh ketua pengadilan

bahwa proses sidang *aanmaning* dilakukan pada tanggal 9 Februari 2022. Dalam sidang *aanmaning* tersebut dilakukan pembahasan kembali terkait pembayaran uang kompensasi. Lebih tepatnya menegaskan kepada pihak PT. Mega Central Finance kapan kiranya dapat memenuhi kewajiban untuk membayarkan uang kompensasi karyawan ter-PHK. Sejatinnya dalam peringatan *aanmaning*, Ketua Pengadilan Negeri memperingatkan termohon eksekusi (tergugat/pihak yang kalah) agar memenuhi atau melaksanakan isi putusan paling lama 8 hari terhitung sejak diberikan peringatan.²⁵ Namun dalam kasus ini, pihak perusahaan meminta waktu 2 minggu untuk menyelesaikan atau mencairkan dana guna pembayaran kewajiban tersebut, yaitu pada tanggal 22 Februari 2022. Dan berdasarkan pengamatan penulis yang ikut hadir dalam sidang *aanmaning* pada tanggal 22 Februari 2022 di Pengadilan Negeri Tanjungpinang, PT. Mega Central Finance memenuhi janjinya untuk membayarkan uang kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada karyawan ter-PHK. Nominal uang kompensasi tersebut sesuai dengan putusan hakim kasasi yaitu sebesar Rp. 61.635.000, dengan rincian sebagai berikut :

- Uang pesangon
=Rp24.654.000,00
- Uang penghargaan masa kerja
=Rp10.566.000,00
- Uang penggantian hak
=Rp 5.283.000,00
- Upah proses
=Rp21.132.000,00

Uang kompensasi ini diserahkan oleh PT. Mega Central Finance kepada Sony Prabowo selaku karyawan ter-PHK, di muka pengadilan. Disaksikan oleh majelis hakim, panitera pengadilan, serta perwakilan serikat pekerja.

Menanggapi hal tersebut, ada beberapa pandangan yang penulis dapatkan dalam wawancara bersama hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang. Bahwa bilamana dalam tenggat waktu hingga 22 Februari 2022 PT.

²⁴ <http://pn-karanganyar.go.id/main/index.php/berita/artikel/993-eksekusi>, diakses pada tanggal 19 Februari 2022.

²⁵ Surat Pelaksanaan Eksekusi pada Pengadilan Negeri dan Kepatuhan Penginputan Data Eksekusi pada SIPP, Nomor 846/DJU/HM.02.3/8/2021.

Mega Central Finance tidak melaksanakan kewajibannya, maka hakim akan memberikan surat pemanggilan kembali sebagai bentuk teguran atau *aanmaning* ke dua. Dan jika setelah dilaksakan sidang *aanmaning* ke dua, namun pihak perusahaan tidak mengindahkan keputusan hakim, maka akan dijalankan sita eksekusi.²⁶ Yaitu sita yang ditetapkan dan dilaksanakan setelah suatu perkara mempunyai putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap. Umumnya akan dilakukan oleh panitera Pengadilan Negeri. Dengan dasar pengaturan sebagai berikut :²⁷

“Jika sudah lewat tempo yang ditentukan itu, dan yang dikalahkan belum juga memenuhi keputusan itu, atau ia jika dipanggil dengan patut, tidak datang menghadap, maka ketua oleh karena jabatannya memberi perintah dengan surat, supaya disita sekalian banyak barang-barang yang tidak tetap dan jika tidak ada, atau ternyata tidak cukup sekian banyak barang tetap kepunyaan orang yang dikalahkan itu sampai dirasa cukup akan mengganti jumlah uang yang tersebut di dalam keputusan itu dan ditambah pula dengan semua biaya untuk menjalankan keputusan itu.”

Selanjutnya dalam penjelasan pasal tersebut menyatakan penyitaan dilakukan atas barang-barang yang tidak tetap (terangkat) milik orang yang kalah, sekira cukup untuk membayar jumlah uang yang ditagih dan biaya eksekusi. Jika barang-barang tidak tetap tidak ada, atau tidak cukup banyaknya, supaya disita juga barang-barang yang tetap (tidak terangkat). Yang dimaksud dengan barang-barang tidak tetap atau barang-barang terangkat (*roerendegoederen*) yaitu barang-barang yang dapat diangkat seperti misalnya perabot rumah tangga, kendaraan, barang-barang perhiasan, uang tunai, surat-surat yang berharga uang, dan barang-barang berwujud lain-lainnya. Semuanya ini dapat disita, kecuali hewan dan perkakas yang sungguh-sungguh dipergunakan

menjalankan pencariannya untuk memperoleh nafkah. Sedangkan yang dinamakan barang-barang tetap atau barang-barang tak terangkat (*onroerende goederen*) yaitu barang-barang yang tidak dapat diangkat, seperti misalnya tanah, kebun, pekarangan, rumah, gedung (rumah kampung yang terbuat dari kayu dan bambu beratap genting yang biasa dapat diangkat, tidak masuk disini), dan lain sebagainya. Barang-barang ini baru dapat disita, apabila barang-barang yang terangkat tidak ada atau kurang jumlahnya untuk memenuhi tagihan dan biaya eksekusi.

Maka demikian, bilamana PT. Mega Central Finance tidak melakukan pembayaran sesuai dengan tenggat waktu yang telah dimintanya. Panitera Pengadilan Negeri Tanjungpinang akan menyita barang bergerak atau tidak bergerak milik perusahaan sesuai dengan permohonan sita eksekusi yang diajukan oleh pihak karyawan selaku penggugat. Setelahnya dapat melalui dua mekanisme sebagai berikut :²⁸

1. Dengan cara melakukan penaksiran harga terhadap beberapa barang bergerak atau tidak bergerak milik perusahaan sekaligus, atau
2. Menentukan salah satu barang bergerak atau tidak bergerak milik perusahaan, kemudian dilakukan pelelangan untuk pencairan uang guna pembayaran uang kompensasi. Dan apabila kurang dari yang harus dibayarkan, maka akan disita barang lainnya yang dimiliki perusahaan. Namun apabila jumlah hasil pelelangan melebihi kewajiban yang harus dibayarkan, maka sisanya akan dikembalikan ke perusahaan

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT. Mega Central Finance sejatinya dilakukan secara sepihak dan tidak berkesesuaian dengan aturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

²⁶ Wawancara dengan *Bapak Kasiaman Pasaribu*, Hakim Adhoc Pengadilan Hubungan Industrial, Hari Selasa, Tanggal 22 Februari 2022, Bertempat di Pengadilan Negeri Tanjungpinang.

²⁷ Pasal 197 Herzien Inlandsch Reglement (HIR).

²⁸ Wawancara dengan *Bapak Kasiaman Pasaribu*, Hakim Adhoc Pengadilan Hubungan Industrial, Hari Selasa, Tanggal 22 Februari 2022, Bertempat di Pengadilan Negeri Tanjungpinang.

tentang Ketenagakerjaan. Karena sebelum adanya keputusan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial karyawan sudah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Penyebab karyawan tidak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di PT. Mega Central Finance adalah dikarenakan terjadi pergantian kepala cabang perusahaan, tingginya tuntutan karyawan terhadap uang kompensasi, dan perusahaan sedang mengalami kesulitan keuangan di tengah-tengah masa pandemi Covid-19, sehingga dalam proses pembayarannya belum dapat dilaksanakan.
3. Penyelesaian pelaksanaan pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak dilakukan setelah adanya peringatan dari pengadilan (Aanmaning) kepada PT. Mega Central Finance dengan membayarkan uang kompensasi sesuai putusan Pengadilan.

B. Saran

1. Berkaitan dengan pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disarankan hendaknya pihak perusahaan PT. Mega central finance mengikuti ketentuan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan baik menyangkut tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak di dalam perusahaan.
2. Berkaitan dengan penyebab karyawan tidak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan PT. Mega Central Finance maka disarankan hendaknya antara perusahaan dengan karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) lebih intensif lagi melaksanakan musyawarah dibandingkan menempuh jalur hukum yang mengakibatkan bertambahnya pengeluaran baik dari segi biaya, tenaga, dan waktu. Hendaknya pemerintah lebih memfokuskan sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan secara masif

khususnya kepada perusahaan keuangan.

3. Dari aspek penyelesaian pelaksanaan pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak oleh perusahaan kepada karyawan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada PT. Mega Central Finance maka disarankan kepada kedua belah pihak untuk menggandeng pihak mediator untuk menyelesaikan permasalahan secara adil.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Achmad Ali, Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis), Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002
- Ansori, Abdul Gafur. 2006, Filsafat Hukum Sejarah, Aliran Dan Pemaknaan, Yogyakarta, University Of Gajah Mada
- Cst Kansil, Christine , S.T Kansil, Engelen R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, Kamus Istilah Hukum, Jakarta, 2009.
- Dean G Pruitt & Z. Rubin, 2004, Konflik Sosial, Yogyakarta, PustakaPelajar.
- Djulaeka dan Devi Rahayu, 2019, Buku Ajar Metode Penelitian Hukum, Surabaya, Scopindo Media Pustaka.
- Hamid Darmadi, 2013, Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial, Bandung, Alfabeta
- Indra Rahadiyan, 2014, Hukum Pasar Modal di Indonesia Pengawasan Pasar Modal di Indoneisa pasca Terbentuknya Otoritas Jasa Keuangan, Yogyakarta, UII Pres.
- Manullang E. Fernando M, 2017, Menggapai Hukum Berkeadilan, Jakarta, Buku Kompas
- Muhamad Azhar, Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang, 2015.
- Nader, Laura & Harry F. Todd Jr, 1978, The Disputing Process Law in Ten Societies, New York, Columbia University Press.
- Sosial Politik Genius (SIGN).
- Rosady Ruslan, 2010, Metode Penelitian, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada,
- Soekanto, Soerjono, 2005, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta, UI-press.

Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudi, 2003, Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta, Penerbit Raja Grafindo Persada

B. Undang-Undang dan Peraturan Pelaksana

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia No.39, 2003 Penjelasan dalam Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279.

Kepmenaker 78/2001 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor Kep-78/MEN/2001 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/MEN/2018 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan (“Kepmenaker 78/2001”)

Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik indonesia nomor : KEP- 78/MEN/2001 Pasal 1 ayat (6), (7), dan (8).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

C. Jurnal dan Skripsi

Apri Amalia. Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undangundang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian. *USU Law Journal*, Vol.5.No.1 (Januari 2017)

Fatimah, Yani Nur. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja”. *Jurnal Pandecta* 10, No.2 (2015): 215-232

Fithriatus Shalihah. Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Selat* Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016

Ismail, Najmi & Moch. Zainuddin. “Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan.” *Jurnal Pekerjaan Sosial* Vol. 1 No: 3 Desember 2018

Karina Hatane, Saartje Sarah Alfons, Merlien Irene Matitaputty.

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Masa Pandemi Covid-19 *TATOHI Jurnal Ilmu Hukum* Vol 1, No 3 (2021): 265-275

Lala, Andi. “Urgensi Penerapan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang K3 Bagi Tenaga Kerja Di Indonesia.” *Jurnal Ilmiah Indonesia* ISSN: 2541-0849 Vol. 3, No. 11 November 2018

D. Website

<http://pnkaranganyar.go.id/main/index.php/berita/artikel/993-eksekusi>, diakses pada tanggal 19 Februari 2022.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus versi online/daring (dalam jaringan) <https://kbbi.web.id/>