

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak pada Perusahaan Alihdaya (*Outsourcing*) di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo

Rahmat Ramdhan Arsyad *

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

Email : rahmadarsyad27@gmail.com *

Abstract: This study aims to analyze the legal protection of workers' rights due to unilateral termination of employment (PHK) in outsourcing companies in Gorontalo City. The focus of the study covers two main aspects, namely the form of fulfillment of workers' rights affected by layoffs and the inhibiting factors of the Gorontalo City Manpower, Cooperatives, and SMEs Office in providing legal protection. The research method used is an empirical legal approach with data collection through interviews, document studies, and observations. The results of the study indicate that the fulfillment of workers' rights includes severance pay, long-service bonus money, and replacement money in accordance with applicable regulations. In addition, the relevant agencies play a role in providing mediation services and facilitating dispute resolution. However, the implementation of this legal protection faces various obstacles, such as low legal awareness of workers, limited human resources and budget in the Manpower Office, and weak supervision of outsourcing companies. This study emphasizes the need to strengthen labor regulations and increase the effectiveness of supervision to ensure optimal protection of workers' rights. The results of the study are expected to be a reference for policy makers and related parties in improving the legal protection mechanism for workers affected by layoffs.

Keywords: Legal Protection, Termination of Employment, Outsourcing Companies

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak pada perusahaan alih daya (*outsourcing*) di Kota Gorontalo. Fokus penelitian mencakup dua aspek utama, yaitu bentuk pemenuhan hak pekerja yang terkena PHK dan faktor penghambat Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo dalam memberikan perlindungan hukum. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis empiris dengan pengumpulan data melalui wawancara, studi dokumen, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan hak pekerja meliputi pembayaran pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, dinas terkait berperan dalam menyediakan layanan mediasi dan fasilitasi penyelesaian perselisihan. Namun, implementasi perlindungan hukum tersebut menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya kesadaran hukum pekerja, keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran di Dinas Tenaga Kerja, serta lemahnya pengawasan terhadap perusahaan alih daya. Penelitian ini menegaskan perlunya penguatan regulasi ketenagakerjaan dan peningkatan efektivitas pengawasan untuk memastikan perlindungan hak pekerja secara optimal. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi pembuat kebijakan dan pihak terkait dalam memperbaiki mekanisme perlindungan hukum terhadap pekerja yang terkena PHK.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Perusahaan Alihdaya (*outsourcing*)

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang begitu cepat, persaingan bisnis menjadi semakin ketat dan terjadi di semua sektor. Perubahan ini memiliki dampak yang signifikan pada dunia kerja, di mana perusahaan harus terus beradaptasi untuk tetap kompetitif. Dalam konteks ini tenaga kerja, tenaga kerja memainkan peran yang sangat penting sebagai subjek dan tujuan utama pembangunan nasional, dan tidak dapat dipisahkan dari ekonomi negara.

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan didasarkan pada prinsip-prinsip pembangunan nasional, yaitu asas demokrasi, keadilan, dan kesetaraan. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan dalam keberadaannya melibatkan aspek-aspek multidimensi dan terkait dengan beberapa pihak, yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja, oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan harus dilakukan secara terpadu dan saling mendukung.

Pada dasarnya alihdaya di Indonesia dibagi menjadi dua jenis, yaitu *outsourcing* jasa dan *outsourcing* pekerjaan. *Outsourcing* jasa terjadi ketika sebuah perusahaan mengontrak perusahaan pihak ketiga untuk melakukan tugas-tugas tertentu yang tidak termasuk dalam fokus bisnis utama perusahaan. Contoh dari *outsourcing* jasa adalah kontrak dengan perusahaan pembersih untuk membersihkan kantor atau gedung, atau juga dapat berada di sektor keamanan seperti satpam Sementara itu.

Alihdaya (*Outsourcing*) seringkali dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya tenaga kerja dengan memberikan perlindungan dan kondisi kerja yang jauh di bawah yang seharusnya diberikan, sehingga sangat merugikan pekerja alihdaya, hal seperti ini dapat menyebabkan ketidakstabilan di antara pekerja dan tidak jarang diikuti dengan tindakan mogok kerja, sehingga tujuan *outsourcing* seperti yang disebutkan di atas tidak tercapai, karena terganggunya proses produksi barang atau jasa.

Hal tersebut terjadi karena sebelum adanya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam melaksanakan *outsourcing*.

Seiring dengan berkembangannya hubungan industrial, ketenagakerjaan dengan sistem Alihdaya (*outsourcing*) sering menimbulkan suatu hal negatif bagi buruh. seringkali banyak hak-hak pekerja diabaikan oleh perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*. Masalah tersebut sering di hadapi pengguna tenaga alihdaya. pertama beralihnya hubungan hukum dalam *outsourcing* yang merugikan para pekerja, seperti tidak adanya pemberian upah dan pesangon ketika pekerja di PHK (pemutusan hubungan kerja) dan juga tidak adanya keikutsertaan bagi pekerja dan keluarganya dalam jaminan sosial.

Rendahnya perlindungan hukum bagi pekerja alihdaya (*outsourcing*) berdasarkan perjanjian kerja berdasarkan waktu (PKWT) antara pemberi kerja dan penerima kerja, secara umum dibatasi masa berlakunya, tidak ada kepastian dan kesinambungan dalam pekerjaan sehingga pekerja memiliki situasi yang tidak aman sebagai buruh.

Sebagai tanggapan atas kondisi tersebut, pada bulan februari 2022, pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang (perpu) Nomor 2 tahun 2022 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. ini bertujuan agar meningkatkan perlindungan hak pekerja alihdaya (*outsourcing*) dengan memberikan ketentuan yang lebih jelas terkait upah, jaminan sosial dan keselamatan kerja. Yang telah di atur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2023 Tentang Perjanjian Pekerjaan Waktu Tertentu (PKWT) dengan Perjanjian Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menimbulkan beberapa pertanyaan, akankah dengan keberadaan Peranjian Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merubah sistem kontrak kerja berdasarkan waktu jangka panjang.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk pemenuhan hak pekerja yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada perusahaan Alihdaya (*outsourcing*) di dinas tenaga kerja, koperasi, dan ukm Kota Gorontalo.
2. Apa faktor penghambat dinas tenaga kerja, koperasi, dan ukm kota Gorontalo dalam hal pemberian perlindungan hukum pada pekerja yang mendapatkan PHK oleh perusahaan Alihdaya (*outsourcing*).

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sejauh mana bentuk pemenuhan hak pekerja yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada perusahaan Alihdaya (*outsourcing*) di dinas tenaga kerja, koperasi, dan ukm kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui Apa saja faktor penghambat dinas tenaga kerja, koperasi, dan ukm kota Gorontalo dalam hal pemberian perlindungan hukum pada pekerja yang mendapatkan PHK oleh perusahaan Alihdaya (*outsourcing*).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang ingin penulis tuangkan yaitu tentang Pemutusan Hubungan kerja (PHK) Sepihak oleh Perusahaan Alihdaya (*Outsourcing*). Penelitian ini adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis yang akan menggunakan teori efektifitas bekerjanya hukum serta metode yang akan digunakan adalah pengamatan secara langsung di lapangan. Penelitian yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan nyata.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Pada Perusahaan Alihdaya (*outsourcing*)

Di tahun 2024 terdapat beberapa kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) di Kota Gorontalo yang menjadi sorotan. di periode januari hingga agustus terdapat 31 kasus PHK di mana pekerja tidak menerima pesangon. Menurut hukum yang berlaku, ada beberapa kondisi di mana pemberi kerja tidak diwajibkan untuk memberikan pesangon, seperti ketika PHK disebabkan oleh putusan pengadilan yang menolak permohonan PHK dari pekerja atau saat pekerja melakukan pelanggaran yang serius.

Data dari dinas tenaga kerja kota gorontalo mengungkapkan bahwa di tahun ini dari bulan Januari sampai agustus sudah masuk 31 perkara pemutusan hubungan kerja (PHK), dan sudah ada 22 perkara yang sudah melakukan pemenuhan hak pesangon yang sudah mengikuti perjanjian bersama, 3 masih proses dalam tahap perjanjian hubungan bersama untuk masa waktu dalam proses pemenuhan hak pesangon selama 30 hari, dan 6 perkara yang sudah lanjut ke persidangan.

Pemenuhan hak pesangon di Kota Gorontalo memakan waktu yang bervariasi tergantung beberapa faktor seperti berikut ini :

1. **Prosedur Hukum:** Jika kasus pesangon dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) atau Mahkamah Agung (MA), proses hukum bisa berlangsung berbulan-bulan, bahkan lebih lama, tergantung kompleksitas kasus dan kepadatan jadwal pengadilan.
2. **Kepatuhan Pengusaha:** Jika pengusaha langsung mematuhi keputusan PHI atau MA, prosesnya bisa lebih cepat. Namun, jika pengusaha mengajukan banding atau keberatan terhadap keputusan tersebut, hal ini bisa memperpanjang waktu pemenuhan hak.
3. **Ketersediaan Dana:** Pengusaha yang tidak segera membayar pesangon sesuai ketentuan hukum dapat menunda proses. Dalam beberapa kasus, pengusaha mungkin perlu mengatur ulang keuangan mereka untuk memenuhi kewajiban pesangon.
4. **Mediasi dan Negosiasi:** Beberapa kasus diselesaikan melalui mediasi atau negosiasi antara pekerja dan pengusaha. Proses ini bisa lebih cepat dibandingkan melalui jalur hukum formal, tergantung pada kerjasama dan kesepakatan antara kedua belah pihak.
5. **Intervensi Pemerintah:** Dinas Tenaga Kerja juga dapat terlibat dalam memfasilitasi penyelesaian sengketa ini, yang dapat mempercepat proses jika kedua belah pihak bersedia mengikuti arahan pemerintah. waktu yang dibutuhkan bisa berkisar dari beberapa minggu hingga lebih dari satu tahun, tergantung pada faktor-faktor tersebut. Bagi pekerja yang menghadapi kesulitan dalam mendapatkan pesangon mereka,

penting untuk mencari bantuan hukum atau bantuan dari instansi pemerintah terkait untuk memastikan hak mereka dipenuhi.

Dalam Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 menerangkan bahwa perusahaan Alihdaya (*outsourcing*) bertanggung jawab penuh terhadap semua yang timbul akibat hubungan kerja,yang mana perlindungan pekerja,upah syarat pekerja,dan perselisihan yang muncul tersebut dilaksanakan sesuai peraturan dan menjadi tanggung jawab perusahaan Alihdaya (*outsourcing*),hal demikian diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan studi dokumen pada Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 pada pasal 40 ayat (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja,pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja,dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Dalam Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 menerangkan bahwa perusahaan Alihdaya (*outsourcing*) bertanggung jawab penuh terhadap semua yang timbul akibat hubungan kerja,yang mana perlindungan pekerja,upah syarat kerja,dan perselisihan yang muncul tersebut dilaksanakan sesuai peraturan dan menjadi tanggung jawab perusahaan Alihdaya (*outsourcing*),hal demikian diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perusahaan alihdaya memiliki kewajiban untuk memberikan kejelasan terkait kontrak kerja yang mereka sepakati dengan pekerja, termasuk hak-hak pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini, transparansi dan kejelasan perjanjian kerja sangat penting untuk mencegah terjadinya konflik di kemudian hari. Pengusaha juga diharapkan memiliki tanggung jawab sosial untuk memastikan kesejahteraan pekerja terjaga, sekalipun di tengah dinamika pasar kerja yang menuntut fleksibilitas.

Berikut ini perincian uang pesangon,uang penghargaan masa kerja,dan uang penggantian hak untuk pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). yang telah di atur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021, upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan adalah upah terakhir yang terdiri atas upah pokok ditambah tunjangan tetap,berikut ini perinciannya :

1. Uang Pesangon

Uang pesangon diberikan berdasarkan masa kerja, sesuai Pasal 40 PP 35 Tahun 2021:

- Masa kerja < 1 tahun: 1 bulan upah.
- Masa kerja 1-2 tahun: 2 bulan upah.
- Masa kerja 2-3 tahun: 3 bulan upah.

- Masa kerja 3-4 tahun: 4 bulan upah.
- Masa kerja 4-5 tahun: 5 bulan upah.
- Masa kerja 5-6 tahun: 6 bulan upah.
- Masa kerja 6-7 tahun: 7 bulan upah.

- Dan seterusnya, bertambah 1 bulan upah untuk setiap tambahan 1 tahun masa kerja.

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Uang penghargaan masa kerja diberikan kepada pekerja yang telah bekerja minimal 3 tahun, sesuai Pasal 41:

- Masa kerja 3-6 tahun: 2 bulan upah.
- Masa kerja 6-9 tahun: 3 bulan upah.
- Masa kerja 9-12 tahun: 4 bulan upah.
- Masa kerja 12-15 tahun: 5 bulan upah.
- Masa kerja 15-18 tahun: 6 bulan upah.
- Masa kerja 18-21 tahun: 7 bulan upah.

- Dan seterusnya, bertambah 1 bulan upah untuk setiap tambahan 3 tahun masa kerja.

3. Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak diberikan sesuai Pasal 43 untuk hak-hak pekerja yang belum terpenuhi, seperti:

- Cuti tahunan yang belum diambil.
- Biaya transportasi kembali ke tempat asal pekerja.
- Penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan sebesar 15% dari total uang pesangon dan penghargaan masa kerja.

4. PHK dengan Alasan Tertentu*

Pesangon dapat berbeda tergantung alasan PHK, seperti:

- PHK karena efisiensi atau perusahaan tutup: Pekerja mendapat pesangon 1 kali ketentuan Pasal 40.
- PHK karena pelanggaran berat:* Pekerja hanya mendapat uang penggantian hak.
- PHK karena pensiun: Pekerja mendapat uang penghargaan masa kerja lebih tinggi, tergantung kebijakan perusahaan.

Oleh karena itu, dalam kasus PHK sepihak pada perusahaan alihdaya, perlindungan hukum terhadap pekerja harus menjadi prioritas. Pemerintah dan pihak berwenang perlu memperketat pengawasan dan memastikan bahwa aturan-aturan terkait PHK diimplementasikan dengan baik. Sementara itu, pekerja diharapkan lebih sadar akan hak-haknya dan tidak ragu untuk mencari bantuan hukum jika terjadi pelanggaran. Sebab,

pemenuhan hak pekerja merupakan fondasi dari keadilan dalam hubungan industrial yang sehat dan berkelanjutan.

Menurut peneliti mediasi muncul sebagai solusi alternatif yang efektif. Mediator yang berperan netral dapat membantu menjembatani komunikasi antara pekerja dan pengusaha, sehingga dapat mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Keterlibatan pemerintah dalam proses ini menjadi krusial untuk memastikan bahwa semua prosedur dipatuhi dan keadilan ditegakkan.

Perlindungan hukum bagi pekerja yang di-PHK khususnya pemenuhan pesangon bagi pekerja adalah suatu keharusan. Dengan adanya regulasi yang jelas dan pemahaman yang baik tentang hak-hak mereka, pekerja dapat melindungi diri mereka dari potensi kerugian akibat pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Pemerintah, pengusaha, dan pekerja harus berkolaborasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan di Kota Gorontalo.

Faktor Penghambat Dinas Tenaga Kerja,Koperasi,Dan Ukm Kota Gorontalo Dalam Hal Pemberian Perlindungan Hukum Pada Pekerja Yang Mendapatkan PHK Oleh Perusahaan Alihdaya (*outsourcing*).

Dinas Tenaga Kerja Kota Gorontalo telah aktif melakukan mediasi dalam berbagai konflik ketenagakerjaan yang terjadi sejak tahun 2006. Mediasi ini dilakukan untuk membantu menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha secara damai dan adil, sehingga kedua belah pihak dapat mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Hingga saat ini, Dinas Tenaga Kerja Kota Gorontalo hanya memiliki tiga orang mediator yang bertugas untuk menangani semua kasus mediasi yang masuk.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Dinas Tenaga Kerja kota Gorontalo menghadapi keterbatasan dalam hal jumlah mediator yang terlatih dan tersedia cuman tiga orang mediator, untuk menangani berbagai kasus perselisihan ketenagakerjaan, termasuk kasus pesangon. Keterbatasan ini dapat memperlambat proses penanganan dan penyelesaian sengketa.

Dinas tenaga kerja kota gorontalo menghadapi sejumlah masalah tentangan salah satunya fasilitas ruangan yang tidak memadai,yang berdampak signifikan terhadap kinerja dan layanan masyarakat termasuk ruangan untuk melakukan mediasi antara perusahaan,pekerja dan mediator.Keterbatasan ini mengakibatkan suasana mediasi yang kurang nyaman apabila perusahaan melakukan PHK dalam jumlah yang besar,yang mengakibatkan situasi dalam ruangan mediasi kurang kondusif.

Dalam pemenuhan hak pekerja dalam hal ini hak pesangon dinas tenaga kerja kota gorontalo menghadapi hambatan dalam hal ini alokasi anggaran yang memadai,terutama untuk

kegiatan mediasi yang mengaruskan mediator melakukan perjalanan dinas ke perusahaan yang bersangkutan. Keterbatasan anggaran ini berdampak langsung pada kemampuan dinas tenaga kerja kota gorontalo untuk melakukan mediasi dalam kasus-kasus sengketa ketenagakerjaan dan melakukan verifikasi lapangan ke perusahaan-perusahaan yang berada diluar kota gorontalo maupun diluar provinsi gorontalo.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Dinas tenaga kerja kota gorontalo harus berupaya meningkatkan sistem pengaduan untuk memudahkan pekerja dalam mengajukan keluhan jika hak pesangon mereka tidak di penuhi, sistem ini juga membantu dalam pemantauan dan penyelesaian cepat terhadap kasus yang dilaporkan, salah satunya melakukan penyuluhan dan edukasi kepada pengusaha dan pekerja mengenai hak-hak ketenagakerjaan, termasuk pesangon. Edukasi ini sangatlah penting dan memastikan semua pihak memahami hak dan kewajiban mereka.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Regulasi seperti Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan dasar hukum yang kuat untuk melindungi hak pekerja, termasuk pesangon, jaminan sosial, dan perlindungan dari PHK sepihak. Penyelesaian sengketa sering kali memerlukan mediasi atau proses hukum yang melibatkan Dinas Tenaga Kerja, namun proses ini bisa memakan waktu tergantung pada faktor seperti kepatuhan pengusaha, prosedur hukum, dan ketersediaan dana.

Mediasi menjadi solusi efektif untuk mempercepat penyelesaian sengketa, dengan mediator yang netral membantu menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha. Pemerintah juga perlu memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan regulasi untuk mencegah pelanggaran, terutama pada perusahaan alih daya yang memiliki tanggung jawab khusus terhadap pekerjanya.

Dinas Tenaga Kerja Kota Gorontalo telah berupaya maksimal dalam menangani perselisihan ketenagakerjaan, terutama melalui mediasi antara pekerja dan pengusaha. Mediasi yang dilakukan bertujuan untuk mencapai penyelesaian damai dan adil bagi kedua belah pihak. Meskipun begitu, terdapat sejumlah tantangan signifikan yang dihadapi, seperti keterbatasan jumlah mediator yang hanya tiga orang, kurangnya fasilitas memadai untuk melakukan mediasi, serta hambatan anggaran yang memengaruhi efektivitas dinas dalam menangani kasus sengketa. Walaupun demikian, Dinas Tenaga Kerja Kota Gorontalo terus berupaya untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan serta mengembangkan sistem pengaduan berbasis digital guna mempermudah akses bagi pekerja yang mengalami

permasalahan ketenagakerjaan. Edukasi kepada pengusaha dan pekerja tentang hak-hak ketenagakerjaan juga menjadi salah satu langkah penting yang perlu ditingkatkan.

Kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja diperlukan untuk menciptakan hubungan industrial yang sehat, adil, dan berkelanjutan, demi melindungi kesejahteraan pekerja dan mendorong stabilitas sosial serta ekonomi di Kota Gorontalo.

DAFTAR PUSTAKA

- Adia, V. R., & Susetyo, I. B. (2022). *Birokrasi dan Governansi Publik*. Penerbit P4I
- Dr. I Nyoman Putu Budiarta, S. (2016). *HUKUM OUTSOURCING konsep alih daya, bentuk perlindungan, dan kepastian hukum*. Malang: setara press. hlm 33.
- Hanifan, A. A., & Sudahanan, *Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya Di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Pailit.*, vol. 19 (Surabaya, 2014).
- Kusmianto, Y., & Susilowati, T. (2023). TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA: DI PT. CANTYA KARYA BREEDING FARM–JAPFA COMFEED. *Justicia Journal*, 12(1), hlm94-107.
- Mustopa, I. R., & Wahjoeono, D. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya yang Mengalami Pemutusan Kerja Sepihak dalam Merger dan Akuisisi Perusahaan. *Recht Studiosum Law Review*, 3(1), 6-27.
- Sarjan Lahay “komitmen Pemkot Gorontalo dalam perlindungan tenaga kerja tak perlu diragukan lagi” di ambil ([Komitmen Pemkot Gorontalo dalam Perlindungan Tenaga Kerja Tak Perlu Diragukan - TIMES Indonesia diakses 12 agustus 2024](#))
- Sianipar, T. A. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.