



Proses PHK di Indonesia dengan Negara Amerika

(Studi Komparasi Regulasi dan Praktik Ketenagakerjaan)

Yedija Xerxes Pangaribuan

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia

*Penulis Korespondensi: yedija@student.undiksha.ac.id

Abstract. *This research presents an in-depth comparative study of the regulatory frameworks and practical applications of employment termination in Indonesia and the United States, which represent opposite ends of the labor law spectrum. Employing a normative juridical methodology with a comparative law approach, this study aims to identify philosophical differences, analyze procedural and substantive divergences, and evaluate their implications on the rights and obligations of the parties involved. The findings reveal a sharp dichotomy between the two jurisdictions. The Indonesian system adheres to a protective principle, positioning termination as a last resort (*ultimum remedium*). Its process is highly formalistic, requiring valid grounds strictly limited by regulation, and mandates complex procedural stages (bipartite, tripartite, up to the Industrial Relations Court) alongside strict statutory severance obligations. Conversely, the United States system is dominated by the at-will employment doctrine, which grants employers the discretion to terminate employment at any time without cause, provided it does not violate anti-discrimination laws or whistleblower protections. The U.S. process is minimalist, and financial compensation depends entirely on corporate policy or individual contracts. Conclusively, Indonesia implements a model prioritizing job security, whereas the United States emphasizes labor market flexibility. This fundamental difference carries significant implications for multinational human resource management, justice-seekers, and policymakers in reforming labor laws.*

Keywords: *At-Will Employment; Comparative Study; Employment Termination; Job Security; Labor Market Flexibility.*

Abstrak. Penelitian ini menyajikan studi komparasi mendalam mengenai kerangka regulasi dan praktik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dan Amerika Serikat, yang mewakili spektrum berlawanan dalam hukum perburuhan. Menggunakan metodologi yuridis normatif dengan pendekatan perbandingan hukum, penelitian ini bertujuan mengidentifikasi perbedaan filosofis, menganalisis divergensi prosedural-substantif, serta mengevaluasi implikasinya terhadap hak dan kewajiban para pihak. Hasil penelitian menunjukkan dikotomi tajam antara kedua yurisdiksi. Sistem Indonesia menganut asas protektif menempatkan PHK sebagai *ultimum remedium*. Prosesnya bersifat formalistik, mensyaratkan alasan sah terbatas regulasi, serta melalui tahapan kompleks (bipartit, tripartit, hingga Pengadilan Hubungan Industrial), dengan kewajiban pesangon statutoris yang ketat. Sebaliknya, sistem Amerika Serikat didominasi doktrin *at-will employment* yang memberikan keleluasaan bagi pemberi kerja untuk mengakhiri hubungan kerja kapan saja tanpa alasan, sepanjang tidak melanggar hukum anti-diskriminasi atau ketentuan *whistleblowing*. Prosesnya minimalis dan kompensasi finansial bergantung pada kebijakan privat perusahaan atau kontrak individual. Secara konklusif, Indonesia menerapkan model yang mengutamakan keamanan kerja (*job security*), sementara Amerika Serikat menekankan fleksibilitas pasar kerja (*labor market flexibility*). Perbedaan fundamental ini berimplikasi signifikan bagi tata kelola manajemen HR multinasional, pencari keadilan, serta pembuat kebijakan dalam mereformasi hukum ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *At-Will Employment; Fleksibilitas Pasar Kerja; Keamanan Kerja; Pemutusan Hubungan Kerja; Studi Komparatif.*

1. LATAR BELAKANG

Hubungan kerja, sebagai salah satu pilar fundamental dalam struktur sosial dan ekonomi modern, merepresentasikan titik temu antara modal dan tenaga kerja yang esensial bagi kemajuan peradaban. Setiap negara di dunia menyadari urgensi untuk menata relasi ini melalui instrumen hukum guna menjamin keadilan, menjaga stabilitas sosial, dan mendorong produktivitas nasional.

Cara sebuah negara mengatur pengakhiran hubungan kerja, atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), secara mendalam merefleksikan filosofi sosial, politik, dan ekonominya. Di satu sisi, terdapat kutub yang menekankan fleksibilitas pasar kerja sebagai kunci daya saing ekonomi. Di sisi lain, terdapat kutub yang memprioritaskan perlindungan dan kepastian kerja sebagai perwujudan keadilan sosial dan martabat kemanusiaan

Dalam spektrum global ini, sistem ketenagakerjaan Indonesia dan Amerika Serikat secara historis berdiri di posisi yang nyaris berlawanan, menjadikannya subjek yang sangat relevan untuk studi komparasi. Indonesia, dengan landasan falsafah Pancasila dan amanat konstitusional untuk mewujudkan negara kesejahteraan (*welfare state*), secara tradisional membangun hukum perburuhannya di atas fondasi proteksionisme. Negara hadir secara intervensionis untuk melindungi pihak yang dianggap lebih lemah, yakni pekerja. Sebaliknya, Amerika Serikat, yang dibangun di atas etos individualisme dan kapitalisme pasar bebas, mengadopsi doktrin *employment-at-will* sebagai prinsip utamanya. Doktrin ini memberikan keleluasaan maksimal bagi pemberi kerja untuk mengakhiri hubungan kerja kapan saja, untuk alasan apa pun atau tanpa alasan sama sekali, selama tidak melanggar hukum spesifik lainnya.

Selama puluhan tahun, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi benteng utama yang menopang paradigma protektif di Indonesia. Regulasi ini menetapkan prosedur PHK yang rigid dan berlapis, di mana pengusaha tidak dapat melakukan PHK secara sepihak tanpa melalui proses perundingan yang panjang dan, pada puncaknya, memerlukan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Alasan untuk melakukan PHK pun diatur secara limitatif, dan pelanggaran terhadap prosedur ini dapat berakibat pada batalnya PHK demi hukum. Sistem ini, meskipun bertujuan mulia untuk mencegah kesewenang-wenangan, kerap dikritik oleh kalangan dunia usaha sebagai penghambat iklim investasi karena dianggap terlalu kaku, mahal, dan tidak responsif terhadap dinamika pasar yang berubah cepat.

Menghadapi tekanan ekonomi global dan ambisi untuk meningkatkan daya saing nasional, Indonesia mengambil langkah reformasi regulasi yang paling drastis dalam sejarahnya melalui pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja. Disahkan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, kebijakan *sapu jagat* (*omnibus law*) ini secara fundamental merombak klaster ketenagakerjaan. Paradigma hukum bergeser secara signifikan dari proteksi pekerja (*job security*) ke arah fleksibilitas pasar kerja (*labor market flexibility*). Pergeseran ini secara gamblang mendekatkan sebagian filosofi ketenagakerjaan Indonesia ke arah model yang lebih liberal, seperti yang dipraktikkan di Amerika Serikat. Lahirnya UU Cipta Kerja menandai era baru yang penuh dengan diskursus dan ketegangan.

Salah satu arena perubahan yang paling krusial adalah pada mekanisme PHK. Kewajiban untuk mendapatkan penetapan lembaga peradilan sebelum PHK dieksekusi telah dihapus dan digantikan dengan sistem pemberitahuan kepada pekerja. Jika tidak tercapai kesepakatan, barulah proses penyelesaian sengketa berjalan, namun PHK itu sendiri tidak lagi dicegah di muka oleh putusan lembaga negara. Lebih lanjut, alasan PHK diperluas, salah satunya dengan memasukkan alasan "efisiensi" yang dapat digunakan oleh perusahaan baik yang merugi maupun yang tidak, membuka ruang interpretasi yang sangat luas dan berpotensi disalahgunakan.

Di sisi lain, sistem Amerika Serikat, meskipun berlandaskan pada doktrin employment-at-will yang tampak absolut, bukanlah tanpa perlindungan sama sekali. Selama abad ke-20, sistem hukum AS mengembangkan serangkaian pengecualian penting. Pekerja tidak dapat di-PHK karena alasan yang bersifat diskriminatif berdasarkan ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, asal kebangsaan (diatur dalam Civil Rights Act of 1964), usia (Age Discrimination in Employment Act), atau disabilitas (Americans with Disabilities Act). Selain itu, pengadilan di berbagai negara bagian juga mengakui pengecualian berdasarkan kebijakan publik (public policy exception), di mana pemberi kerja tidak boleh memecat pekerja karena menolak melakukan tindakan ilegal atau melaporkan praktik ilegal perusahaan (whistleblowing).

Transformasi di Indonesia yang bergerak menuju fleksibilitas, dan adanya jaring pengaman berlapis di balik fleksibilitas sistem AS, menciptakan sebuah momentum krusial untuk melakukan analisis perbandingan. Apakah pergeseran paradigma di Indonesia benar-benar mengadopsi model liberalisme pasar kerja AS? Atau justru mengambil aspek fleksibilitasnya tanpa diimbangi dengan perangkat perlindungan anti-diskriminasi dan penegakan hukum yang kuat seperti yang ada di Amerika? Sebaliknya, apa yang bisa dipelajari dari pengalaman panjang AS dalam mengelola pasar kerja yang dinamis, termasuk dampak sosial dari doktrin at-will seperti tingkat ketidakpastian kerja dan peran serikat pekerja yang berbeda secara fundamental. Kajian ini menjadi mendesak tidak hanya sebagai latihan akademis, tetapi juga sebagai bahan evaluasi kebijakan yang kritis. Dengan membedah dan membandingkan kerangka regulasi, prosedur teknis, beban pembuktian, serta skema kompensasi pasca-PHK di kedua negara, penelitian ini bertujuan untuk memetakan secara komprehensif kekuatan dan kelemahan dari masing-masing sistem. Pada akhirnya, analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai implikasi dari pilihan-pilihan kebijakan hukum ketenagakerjaan terhadap nasib jutaan pekerja, kelangsungan dunia usaha, dan pencapaian cita-cita keadilan sosial dalam konteks global yang terus berubah.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Negara Kesejahteraan (*Welfare State*) dan Intervensionisme Hukum

Teori Negara Kesejahteraan (*Welfare State*) menempatkan kewajiban moral dan yuridis pada negara untuk aktif mengintervensi pasar demi menjamin keadilan sosial, martabat kemanusiaan, dan kesejahteraan warganya. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, teori ini menolak doktrin liberal kebebasan berkontrak mutlak (*laissez-faire*). Mengingat kedudukan sosio-ekonomi antara modal (pemberi kerja) dan tenaga kerja (pekerja) secara inheren asimetris, negara wajib hadir melalui fungsi intervensionisme hukum.

Intervensi ini mewujud dalam bentuk regulasi yang protektif guna menetapkan standar minimum hak-hak normatif, membatasi kesewenang-wenangan manajerial, dan mengendalikan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Di Indonesia, cita-cita *welfare state* ini berakar pada falsafah Pancasila dan amanat konstitusional yang diterjemahkan ke dalam asas perlindungan ketenagakerjaan, di mana PHK ditempatkan sebagai jalan terakhir (*ultimum remedium*).

Teori Fleksibilitas Pasar Kerja (*Labor Market Flexibility*) vs. Keamanan Kerja (*Job Security*)

Diskursus hukum ketenagakerjaan modern kerap mempertemukan dua paradigma yang saling berkompetisi

Job Security (*Keamanan Kerja*)

Paradigma ini menekankan perlindungan stabilitas kerja bagi karyawan melalui prosedur pemecatan yang formalistik, ketat, dan berbasis alasan yuridis yang limitatif (*just cause*). Fokus utama model ini adalah meminimalkan risiko prekarisasi tenaga kerja (kondisi kerja yang rentan dan tidak pasti).

Labor Market Flexibility (*Fleksibilitas Pasar Kerja*)

Paradigma ini mendorong efisiensi alokasi sumber daya manusia melalui pengurangan hambatan regulasi dalam perekrutan dan pemecatan (*firing and hiring flexibility*). Fleksibilitas ini dianggap krusial untuk meningkatkan daya saing ekonomi, merespons fluktuasi pasar global, dan menciptakan iklim investasi yang menarik. Pergeseran dari *job security* menuju *labor market flexibility* merepresentasikan perubahan fundamental dalam alokasi risiko ekonomi, di mana risiko kehilangan pekerjaan yang semula diinternalisasi oleh perusahaan (*private liability*) bergeser menjadi tanggung jawab sosial secara kolektif (*socialized liability*) melalui jaring pengaman sosial negara.

Doktrin *At-Will Employment*

Doktrin *at-will employment* merupakan pilar hukum perburuhan di Amerika Serikat yang berakar pada prinsip kebebasan berkontrak yang ekstrem. Berdasarkan doktrin ini, hubungan kerja dapat diakhiri kapan saja oleh salah satu pihak, baik oleh pemberi kerja maupun pekerja, untuk alasan apa pun, tanpa alasan sekalipun (*no cause*), dan tanpa kewajiban kompensasi prosedural maupun finansial statutoris seperti uang pesangon.

Kendati tampak absolut, perkembangan hukum modern di Amerika Serikat membatasi doktrin ini melalui serangkaian pengecualian ketat, terutama pembatasan berbasis hak sipil (*civil rights*) melalui statuta anti-diskriminasi (seperti ras, gender, agama, usia, dan disabilitas) serta pengecualian kebijakan publik (*public policy exceptions*) guna melindungi pelapor praktik ilegal (*whistleblower*).

Ulasan Penelitian Sebelumnya yang Relevan

Penelitian mengenai pergeseran paradigma hukum ketenagakerjaan pasca-pemberlakuan regulasi sapu jagat (*omnibus law*) di Indonesia telah diulas oleh beberapa peneliti terdahulu. Santoso (2023) menyoroti dilema mendalam antara implementasi fleksibilitas hubungan kerja dengan pemenuhan perlindungan pekerja di bawah payung hukum UU Cipta Kerja, menunjukkan adanya ketegangan struktural antara kepentingan pasar dan hak normatif buruh. Selaras dengan itu, Wahidin (2021) melakukan dekonstruksi kritis terhadap konsep hubungan kerja pasca-reformasi regulasi dan menyimpulkan adanya pergeseran orientasi hukum dari yang semula bersifat protektif-intervensionis menjadi lebih liberal-akomodatif terhadap kebutuhan modal.

Di sisi prosedural dan substansial PHK, Abdullah (2022) menganalisis implikasi yuridis dari dihapuskannya kewajiban izin PHK di muka dari lembaga penyelesaian perselisihan, yang dinilai menggeser inisiatif hukum dari pengusaha ke pekerja dan secara praktis mendilusi *due process of law*. Kompensasi finansial pasca-PHK yang mengalami penyusutan lewat skema multiplikator baru dibahas oleh Adriansyah dan Sari (2023) melalui studi komparatif nilai pesangon sebelum dan sesudah UU Cipta Kerja, sebagai bantalan ekonomi baru, Iskandar (2024) mengevaluasi efektivitas program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai jaring pengaman sosial hibrida, meskipun implementasinya dinilai masih berada pada tahap awal dan kapasitasnya belum teruji secara matang dalam menghadapi guncangan ekonomi makro. Tantangan di tingkat praktis juga menjadi perhatian dalam literatur.

Syaufi (2022) mengidentifikasi problematika kronis penegakan hukum pada fungsi pengawasan ketenagakerjaan pasca-reformasi birokrasi, yang ditandai dengan kelumpuhan fungsional akibat keterbatasan sumber daya manusia dan lemahnya daya paksa sanksi administratif. Kendala struktural ini dipertegas oleh Haryanto (2022) yang mengkaji jalur non-litigasi di Dinas Ketenagakerjaan dan menemukan bahwa kelemahan pengawasan administratif memaksa mayoritas sengketa PHK berujung pada proses litigasi yang panjang, formalistik, dan melelahkan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Penelitian ini memosisikan diri untuk memperluas khazanah akademik di atas dengan menyajikan studi komparasi lintas yurisdiksi. Fokus utama penelitian ini adalah menguji secara kritis apakah pergeseran Indonesia menuju fleksibilitas pasar kerja mencerminkan konvergensi yang utuh terhadap model *at-will employment* Amerika Serikat, ataukah sebuah konvergensi asimetris yang rentan karena mengadopsi kemudahan PHK liberal tanpa ditopang oleh kerangka penegakan hak sipil dan jaring pengaman sosial yang mapan seperti di negara maju.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian hukum deskriptif-analitis dengan menggunakan metode yuridis normatif. Pendekatan utama yang digunakan adalah pendekatan perbandingan hukum (*comparative law approach*) yang dipadukan dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Penggunaan metode komparatif ini bertujuan untuk membedah secara makro dan mikro mengenai persamaan serta perbedaan mendalam pada sistem, asas, struktur prosedur, alasan substansial, dan skema remediasi finansial dalam pemutusan hubungan kerja di dua yurisdiksi yang berbeda, yaitu Indonesia dan Amerika Serikat.

Sumber Data dan Bahan Hukum

Mengingat penelitian ini merupakan kajian yuridis normatif, populasi target data digantikan oleh lingkup bahan hukum yang otoritatif, yang diklasifikasikan menjadi dua kategori utama

Bahan Hukum Primer

Terdiri dari regulasi ketenagakerjaan dan preseden yurisprudensi yang mengikat di kedua negara: 1) Yurisdiksi Indonesia: Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang; Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK; serta Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), 2) Yurisdiksi Amerika Serikat: Doktrin hukum ketenagakerjaan *at-will employment*; legislasi federal anti-diskriminasi seperti *Title VII of the Civil Rights Act of 1964*, *Age Discrimination in Employment Act (ADEA)*, *Americans with Disabilities Act (ADA)*, *National Labor Relations Act (NLRA)*, serta *Whistleblower Protection Acts*.

Bahan Hukum Sekunder

Diperoleh dari literatur akademis, buku teks hukum perburuhan (seperti karya I. Soepomo dan B. Santoso), jurnal ilmiah bereputasi nasional dan internasional (seperti tulisan Guy Davidov dan Ahmad Syaafi), tesis/disertasi, publikasi hukum internasional, serta putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) maupun laporan penanganan sengketa dari *Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)*.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui metode studi kepustakaan (*library research*) dengan inventarisasi, kategorisasi, dan pencatatan sistematis terhadap norma-norma hukum, doktrin, maupun artikel ilmiah yang relevan dengan isu hukum pemutusan hubungan kerja.

Bahan hukum yang telah terkumpul kemudian divalidasi keabsahan dogmatismenya dan dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif dengan penalaran logika hukum (silogisme deduktif). Struktur analisis komparatif dijalankan melalui model penandingan fungsional (*functional comparison*), di mana peneliti tidak hanya membandingkan teks undang-undang di atas kertas (*law in books*), melainkan menganalisis secara kritis implementasi institusional, hambatan struktural, asimetri posisi tawar, serta efektivitas penegakan hukum sengketa PHK di lapangan (*law in action*) pada kedua yurisdiksi tersebut. Kesimpulan ditarik secara konklusif untuk memproyeksikan implikasi kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Prosedur dan Beban Pembuktian dalam Sengketa PHK

Analisis terhadap perubahan regulasi menunjukkan adanya pergeseran fundamental yang berorientasi pada fleksibilitas pasar, dengan implikasi langsung terhadap keamanan dan kepastian kerja. Di Indonesia, fokus utama persidangan adalah untuk menguji apakah prosedur PHK telah diikuti dengan benar dan apakah alasan yang dikemukakan oleh pengusaha memiliki dasar faktual dan yuridis yang sah menurut peraturan perundang-undangan. Beban pembuktian (*onus probandi*) secara prinsipil berada di pundak pengusaha untuk menjustifikasi keputusannya. Sistem ini, secara teoretis, memberikan perlindungan substantif karena hakim secara aktif menilai kelayakan dan legalitas alasan PHK itu sendiri.

Namun, dalam praktiknya, sistem Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Indonesia menghadapi tantangan struktural yang signifikan. Proses litigasi yang panjang dan berbiaya—meskipun secara formal biaya perkara relatif rendah—menjadi disinsentif bagi pekerja. Lebih krusial lagi adalah asimetri sumber daya antara pekerja individual dengan korporasi yang memiliki tim legal dan kapasitas finansial yang jauh lebih superior. Putusan yang memerintahkan *status quo* atau *reinstatement* (pekerja dipekerjakan kembali) sangat jarang dieksekusi secara efektif, menjadikan kompensasi finansial sebagai hasil yang paling realistis, yang seringkali nilainya pun masih menjadi subjek negosiasi pasca-putusan.

Amerika Serikat: Litigasi Berbasis Hak Sipil dan Peran Agensi Negara

Di spektrum yang berbeda, akses keadilan bagi pekerja AS yang merasa di-PHK secara tidak sah tidak terpusat pada satu pengadilan khusus seperti PHI. Jalurnya sangat bergantung pada sifat klaim. Jika seorang pekerja meyakini PHK-nya didasari oleh motif diskriminatif, langkah pertama yang imperatif adalah mengajukan pengaduan ke agensi federal *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC) atau agensi serupa di tingkat negara bagian. EEOC berperan sebagai gerbang penyaring (*gatekeeper*). Agensi ini akan melakukan investigasi. Mayoritas kasus diselesaikan melalui mediasi yang difasilitasi EEOC. Jika investigasi menemukan bukti yang kuat (*reasonable cause*), EEOC dapat memilih untuk menuntut perusahaan atas nama negara. Namun, yang lebih sering terjadi adalah EEOC mengeluarkan "Surat Hak untuk Menggugat" (*Right-to-Sue Letter*), yang memberikan lampu hijau bagi pekerja untuk melanjutkan perkaranya ke pengadilan sipil federal.

Dalam litigasi di pengadilan, fokusnya bukan pada "apakah perusahaan punya alasan yang baik untuk memecat saya?" melainkan pada "apakah perusahaan memecat saya karena saya adalah anggota dari kelompok yang dilindungi oleh undang-undang?" Beban pembuktian di sini sangat berat bagi pekerja.

Ia harus menunjukkan, seringkali melalui bukti tidak langsung (*circumstantial evidence*), bahwa alasan yang dikemukakan perusahaan hanyalah dalih (*pretext*) untuk menutupi niat diskriminatif yang sesungguhnya. Keberhasilan dalam kasus semacam ini dapat menghasilkan ganti rugi yang signifikan, termasuk *punitive damages* (ganti rugi untuk menghukum), yang berfungsi sebagai deteran kuat bagi perusahaan lain.

Secara kritis, kedua sistem menunjukkan paradoksnya masing-masing. Sistem Indonesia menawarkan perlindungan substantif yang luas di atas kertas, namun terkendala oleh masalah implementasi dan aksesibilitas. Sebaliknya, sistem AS menyediakan remediasi yang sangat kuat dalam lingkup yang sempit (diskriminasi dan retaliasi), namun akses terhadap remediasi tersebut sangat sulit dan menempatkan beban pembuktian yang berat pada pihak pekerja yang posisinya sudah rentan.

Kompensasi Pasca-PHK: Kewajiban Statutori vs Negosiasi Privat

Analisis terhadap hak finansial pekerja pasca-PHK menyingkap perbedaan paling fundamental dalam cara kedua negara mengalokasikan risiko ekonomi akibat kehilangan pekerjaan.

Indonesia: Rezim Kompensasi sebagai Instrumen Jaring Pengaman Privat

Sistem Indonesia, baik sebelum maupun sesudah UU Cipta Kerja, memandang kompensasi PHK sebagai hak absolut dan kewajiban hukum (*statutory obligation*) yang melekat pada hubungan kerja. Skema Uang Pesangon (UP), Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), dan Uang Penggantian Hak (UPH) bukanlah bonus atau kebijakan perusahaan, melainkan komponen dari upah sosial (*social wage*) yang ditunda pembayarannya. Ini adalah mekanisme di mana negara mewajibkan pemberi kerja untuk menginternalisasi sebagian dari biaya sosial akibat keputusannya melakukan PHK. Kompensasi ini berfungsi sebagai jaring pengaman ekonomi primer bagi pekerja dan keluarganya selama masa transisi mencari pekerjaan baru.

Namun, UU Cipta Kerja secara signifikan mendilusi nilai dan kepastian dari jaring pengaman ini. Introduksi skema multiplikator (misalnya, 0,5 kali atau 1 kali ketentuan) yang bergantung pada alasan PHK telah menciptakan ketidakpastian baru dan secara efektif mengurangi jumlah kompensasi untuk alasan-alasan yang paling umum, seperti efisiensi. Sebagai kompensasinya, pemerintah memperkenalkan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), sebuah skema asuransi pengangguran yang dikelola oleh negara (BPJS Ketenagakerjaan).

Secara kritis, langkah ini merepresentasikan pergeseran filosofis dalam mitigasi risiko: dari yang semula beban utamanya diletakkan pada pemberi kerja terakhir (*private liability*), kini sebagian beban itu digeser ke sistem jaminan sosial kolektif yang didanai oleh iuran (*socialized liability*). Persoalannya adalah, manfaat dari program JKP (uang tunai selama 6 bulan, akses pelatihan, dan informasi pasar kerja) belum tentu sepadan dengan pengurangan signifikan hak pesangon, terutama bagi pekerja dengan masa kerja yang panjang.

Amerika Serikat: Kompensasi sebagai Alat Transaksi dan Manajemen Risiko Perusahaan

Berbanding terbalik 180 derajat, tidak ada satu pun undang-undang federal di AS yang mewajibkan perusahaan untuk membayar uang pesangon. Pembayaran pasca-PHK sepenuhnya berada dalam ranah kebijakan perusahaan atau negosiasi privat. Jika sebuah perusahaan menawarkan paket pesangon (*severance package*), hal itu dilakukan bukan karena kewajiban hukum, melainkan karena beberapa alasan strategis: a) Manajemen Risiko Hukum: Ini adalah alasan utama. Hampir semua tawaran pesangon bersyarat pada penandatanganan "Perjanjian Pemisahan dan Pelepasan" (*Separation and Release Agreement*). Dalam dokumen ini, pekerja menerima sejumlah uang sebagai ganti atas dilepaskannya hak mereka untuk menuntut perusahaan di kemudian hari atas dasar apa pun, termasuk diskriminasi. Pesangon berfungsi sebagai alat bagi perusahaan untuk "membeli kedamaian" dan menutup potensi liabilitas hukum, b) Hubungan Masyarakat dan Moral Karyawan: Menawarkan pesangon dapat menjaga citra perusahaan dan meredam gejolak di antara karyawan yang tersisa, c) Persaingan Pasar Tenaga Kerja: Di industri tertentu, paket pesangon yang baik menjadi bagian dari daya saing untuk menarik talenta.

Implikasinya adalah sebuah sistem yang sangat tidak pasti bagi pekerja. Seorang pekerja yang di-PHK dari perusahaan yang tidak memiliki kebijakan pesangon dan tidak memiliki dasar klaim hukum yang kuat, secara harfiah akan pulang dengan tangan hampa selain gaji terakhirnya. Jaring pengaman utama mereka adalah asuransi pengangguran (*unemployment insurance*) tingkat negara bagian, yang nilainya seringkali hanya sebagian kecil dari pendapatan sebelumnya.

Implikasi Kebijakan dan Proyeksi: Konvergensi Semu dan Pencarian Keseimbangan Baru

Analisis komparatif ini membawa kita pada kesimpulan akhir yang kritis mengenai arah kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Pergeseran Indonesia menuju fleksibilitas pasar kerja, yang seolah-olah meniru model AS, berisiko menjadi sebuah konvergensi semu atau konvergensi asimetris.

Indonesia terlihat mengadopsi elemen fleksibilitas dari model AS (kemudahan PHK) tanpa secara simultan mengadopsi atau memperkuat pilar-pilar penyeimbang yang membuat model tersebut dapat berfungsi, sekalipun dengan berbagai masalah.

Kerangka Hukum Anti-Diskriminasi yang Kuat dan Efektif

Di AS, ancaman litigasi diskriminasi dengan potensi ganti rugi yang sangat besar menjadi "rem" yang paling efektif bagi kesewenang-wenangan manajerial. Di Indonesia, meskipun larangan diskriminasi ada di dalam undang-undang, kerangka penegakannya, lembaga pengawasnya, dan kesadaran hukumnya belum sekuat EEOC dan sistem peradilan AS.

Perlindungan Whistleblower yang Teruji

Kemampuan pekerja untuk melaporkan praktik ilegal perusahaan tanpa takut dipecat adalah katup pengaman penting. Kerangka perlindungan saksi dan korban di Indonesia belum terintegrasi secara spesifik dan kuat dalam konteks hubungan industrial.

Jaring Pengaman Sosial Negara yang Matang

Program asuransi pengangguran di AS telah beroperasi selama puluhan tahun. Program JKP di Indonesia adalah inovasi yang patut diapresiasi namun masih dalam tahap awal. Cakupan, keberlanjutan pendanaan, dan efektivitas manfaatnya masih harus diuji.

Proyeksi Kritis

Risiko terbesar bagi Indonesia adalah terciptanya sebuah rezim hibrida yang timpang: sebuah sistem yang menggabungkan kemudahan PHK dari model liberal dengan lemahnya penegakan hukum dan jaring pengaman sosial dari model negara berkembang. Hasilnya bukanlah pasar kerja yang dinamis dan adil, melainkan peningkatan prekarisasi pekerja, di mana tenaga kerja terus-menerus berada dalam kondisi rentan, tidak pasti, dan memiliki posisi tawar yang teramat lemah.

Oleh karena itu, tantangan kebijakan ke depan bagi Indonesia bukanlah sekadar menyederhanakan aturan demi investasi. Tantangan sesungguhnya adalah membangun ekosistem penyeimbang yang kredibel. Ini mencakup reformasi peradilan (memperkuat PHI), penguatan lembaga pengawas ketenagakerjaan, edukasi hukum yang masif bagi pekerja, dan percepatan pematangan program JKP. Tanpa langkah-langkah tersebut, pergeseran menuju fleksibilitas hanya akan menjadi justifikasi legal bagi pergeseran risiko ekonomi dari modal ke tenaga kerja.

Simplifikasi Prosedur PHK: Pergeseran Keseimbangan Kuasa

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah momen paling kritis dalam hubungan industrial karena menyangkut hilangnya sumber penghidupan bagi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, hukum seharusnya memberikan perlindungan maksimal.

Prosedur PHK Pra-UU Cipta Kerja

UU No. 13/2003 menganut prinsip bahwa segala upaya harus dilakukan untuk menghindari PHK. Jika PHK tidak terhindarkan, pengusaha wajib merundingkannya dengan serikat pekerja atau pekerja. Jika perundingan gagal, PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (dulu P4D/P4P, kemudian PHI). Prosedur ini merupakan *due process of law* yang melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang.

Mekanisme Baru dalam UU Cipta Kerja

UU Cipta Kerja menghapus kewajiban memperoleh penetapan dari pengadilan di awal. Alur barunya adalah: (1) Pengusaha memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja/serikat pekerja; (2) Jika pekerja menolak, wajib dilakukan perundingan bipartit; (3) Jika gagal, dilanjutkan melalui mediasi, konsiliasi, atau arbitrase; (4) Jika mediasi/konsiliasi gagal, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI. Perubahan ini secara efektif memindahkan inisiatif hukum dari pengusaha (yang harus meminta izin) ke pekerja (yang harus menggugat), yang secara praktis melemahkan perlindungan prosedural.

Perluasan Alasan PHK

UU Cipta Kerja juga memperluas alasan sah bagi perusahaan untuk melakukan PHK. Salah satu yang paling kontroversial adalah alasan "efisiensi". Kini perusahaan dapat melakukan PHK alasan efisiensi untuk mencegah kerugian—bahkan jika perusahaan belum merugi—selama diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Alasan fleksibel ini berpotensi menjadi "pasal karet" untuk membenarkan PHK massal dengan dalih restrukturisasi.

Problematika Implementasi dan Kendala Penegakan Hukum di Lapangan

Sebuah kerangka hukum, seideal apa pun teks normatifnya, hanya akan bermakna apabila dapat diimplementasikan dan ditegakkan secara efektif. Adanya kerangka hukum baru tidak serta-merta menjamin perlindungan jika tidak didukung oleh implementasi yang kuat. Analisis menunjukkan kesenjangan signifikan antara aturan dan praktik.

Indonesia: Jurang Antara Teks Normatif dan Realitas Lapangan

Tidak terpenuhinya hak-hak normatif pekerja: a) Hak Kompensasi PHK: Banyak kasus menunjukkan hak pesangon, UPMK, dan UPH tidak dipenuhi secara maksimal atau diabaikan sama sekali, memaksa pekerja menempuh jalur hukum yang panjang., b) Hak Pekerja Kontrak: Hak dasar seperti upah yang setara dengan pekerja tetap, jaminan sosial (BPJS), dan hak cuti seringkali tidak diberikan oleh perusahaan.

Kendala struktural dalam penegakan hukum: a) Lemahnya Pengawasan Pemerintah: Sumber daya pengawas ketenagakerjaan yang minim membuat inspeksi proaktif mustahil dilakukan. Penegakan hukum bersifat reaktif, dan wewenang pengawas seringkali kurang bertaring (*toothless authority*) dalam memberikan sanksi tegas, b) Rendahnya Kepatuhan Perusahaan: Banyak perusahaan sengaja melanggar hukum untuk mengurangi biaya operasional (misal: tidak mendaftarkan PKWT, mempekerjakan pekerja kontrak untuk pekerjaan permanen), c) Beban Berlebih pada Mekanisme Yudisial: Akibat lemahnya penegakan administratif, sengketa menumpuk di PHI yang prosesnya panjang, melelahkan, dan sarat formalisme hukum, d) Minimnya Kesadaran Hukum dan Posisi Tawar: Asimetri informasi dan budaya takut (*culture of fear*) membuat pekerja enggan menuntut haknya. Ditambah lagi, ambiguitas regulasi baru (seperti definisi "efisiensi") menjadi celah hukum bagi perusahaan.

Batasan dan Larangan PHK yang Masih Berlaku

Sebagai penyeimbang, UU Ketenagakerjaan secara tegas melarang PHK yang bersifat diskriminatif. PHK dianggap batal demi hukum jika dilakukan dengan alasan: a) Pekerja sakit menurut keterangan dokter (tidak melampaui 12 bulan), b) Pekerja menjalankan kewajiban ibadah sesuai agamanya, c) Pekerja menikah, hamil, melahirkan, atau menyusui., d) Memiliki perbedaan paham, agama, suku, jenis kelamin, atau kondisi politik, e) Keterlibatan dalam kegiatan serikat pekerja.

Amerika Serikat: Penegakan Hukum Reaktif dan Hambatan Akses Keadilan

Sistem penegakan hukum di AS tampak kuat karena ancaman sanksi finansial yang masif (berdasarkan *Title VII Civil Rights Act, ADEA, ADA, NLRA*).

Namun kekuatannya terkonsentrasi dan dipenuhi rintangan prosedural/ekonomi: a) Ketergantungan Absolut pada Inisiatif Korban: Penegakan hukum bersifat sepenuhnya reaktif. Mesin hukum baru bergerak jika korban melapor. Tidak ada inspeksi proaktif, b) EEOC sebagai Gerbang yang Sempit: Beban kasus yang masif membuat proses investigasi EEOC sangat lambat. Mayoritas pengaduan ditutup tanpa penemuan pelanggaran karena kurang bukti, c) Akses terhadap Keadilan sebagai Fungsi Pasar: Representasi hukum untuk klaim diskriminasi sangat mahal dan biasanya berbasis biaya kontingensi (*contingency fee*). Pengacara hanya mengambil kasus dengan potensi menang dan ganti rugi besar. Kasus yang "abu-abu" sulit mendapat pembelaan, d) Arbitrase Wajib (*Mandatory Arbitration*): Sebagai syarat bekerja, jutaan pekerja AS harus menandatangani klausul yang memaksa mereka menyelesaikan sengketa melalui arbitrase privat (bukan pengadilan publik). Ini memindahkan penegakan hukum ke ranah tersembunyi yang seringkali bias pro-perusahaan dan melemahkan efek deteran hukum.

Secara konklusif, kedua negara menunjukkan kegagalan penegakan hukum yang berakar dari filosofi masing-masing. Di Indonesia, negara gagal memberikan perlindungan aktif karena lemahnya kapasitas institusional. Di AS, kebebasan dan kesetaraan terkendala oleh sistem yang reaktif dan hambatan ekonomi, membuat keadilan menjadi komoditas yang sulit dijangkau.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat dikotomi tajam antara sistem PHK di Indonesia dan Amerika Serikat. Indonesia menganut model "PHK Berprinsip" yang protektif dengan menempatkan pemutusan hubungan kerja sebagai ultimum remedium, mewajibkan prosedur berlapis, serta kompensasi pesangon statutoris yang ketat. Sebaliknya, Amerika Serikat menerapkan model "PHK Bebas" berbasis doktrin at-will employment yang mengutamakan fleksibilitas pasar, di mana pengusaha dapat memecat pekerja kapan saja tanpa alasan dan tanpa pesangon federal, selama tidak melanggar hukum anti-diskriminasi. Kehadiran UU Cipta Kerja memang menggeser arah ketenagakerjaan Indonesia menuju fleksibilitas pasar ala Amerika Serikat. Namun, pergeseran ini memicu risiko konvergensi asimetris karena kemudahan PHK yang diadopsi tidak diimbangi oleh pilar penyeimbang yang kuat seperti di Amerika Serikat, yaitu sistem penegakan hak sipil yang agresif dan jaring pengaman sosial yang matang. Akibatnya, keterbatasan kapasitas

Pengawasan Ketenagakerjaan dan asimetri posisi tawar di lapangan justru mempercepat laju kerentanan pekerja. Generalisasi terhadap keberhasilan model fleksibilitas ini harus disikapi secara hati-hati karena teks regulasi belum selaras dengan realitas penegakan hukumnya.

Berdasarkan temuan tersebut, pemerintah disarankan segera mereformasi institusi Pengawasan Ketenagakerjaan secara proaktif, memperjelas parameter klausul PHK atas alasan "efisiensi" untuk mencegah penyalahgunaan, serta mematangkan efektivitas program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Serikat pekerja juga harus memperkuat perlindungan otonom melalui Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan metode yuridis normatif yang berfokus pada analisis teks hukum dan data sekunder, sehingga belum mampu memetakan dampak sosial-ekonomi riil dari penurunan nilai kompensasi PHK di berbagai sektor industri. Oleh karena itu, penelitian yang akan datang disarankan untuk menggunakan pendekatan yuridis empiris atau sosiologi hukum guna mengukur secara kuantitatif maupun kualitatif efektivitas jaring pengaman sosial dan dampak nyata fleksibilitas hubungan kerja terhadap kesejahteraan buruh di lapangan.

DAFTAR REFERENSI

- Adriansyah, F., & Sari, M. (2023). Analisis komparatif kompensasi PHK sebelum dan sesudah berlakunya UU Cipta Kerja. *Lex Publica*, 9(1), 45-60.
- Anggraini, D. (2021). Perlindungan hak-hak pekerja perempuan dalam sistem kerja fleksibel menurut UU Cipta Kerja. *Jurnal Kesetaraan dan Keadilan Gender*, 15(2), 88-103.
- Bachtiar, H. (2024). Peran pengawas ketenagakerjaan dalam menjamin hak pekerja kontrak di sektor informal. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 55-70.
- Cahyono, E. (2022). Dampak perubahan regulasi outsourcing terhadap kesejahteraan pekerja alih daya. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 13(2), 145-160.
- Davidov, G. (2014). The goals of regulating work: Between universalism and selectivity. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 30(4), 377-400.
- Dewi, K. S. (2023). Analisis perlindungan hukum terhadap pekerja dengan perjanjian kerja harian lepas pasca UU Cipta Kerja. *Mimbar Keadilan*, 14(1), 78-92.
- Effendi, T. (2021). Transformasi penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui mekanisme bipartit. *Jurnal Hubungan Industrial Indonesia*, 8(2), 22-37.
- Fadillah, N. (2024). Kepastian hukum pengaturan upah minimum dalam Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021. *Jurnal Konstitusi*, 19(1), 150-168.
- Fitriani, L. (2023). *Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan dalam sistem kerja kontrak di sektor manufaktur (Studi kasus di kawasan industri Cikarang)* [Tesis, Universitas Indonesia].

- Gunawan, A. (2022). Kedudukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam melindungi hak pekerja di era fleksibilitas ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Bisnis*, 25(3), 210-225.
- Haryanto, T. (2022). *Implementasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur non-litigasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Surabaya* [Disertasi, Universitas Airlangga].
- Hidayat, R. (2023). Perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia dalam perspektif UU Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Internasional*, 20(2), 198-215.
- Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Indonesia. (2020). *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*.
- Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*.
- Irawan, B. (2021). Kebebasan berserikat dan potensi pemberangusan serikat pekerja (union busting) pasca UU Cipta Kerja. *Jurnal Demokrasi dan HAM*, 11(1), 33-49.
- Iskandar, J. (2024). Analisis yuridis Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sebagai jaring pengaman sosial baru. *Jurnal Jaminan Sosial Indonesia*, 5(1), 1-15.
- Kusuma, H., & Wati, R. (2022). Tinjauan yuridis terhadap status pekerja platform digital (gig economy) dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum Siber*, 6(2), 130-145.
- Lestari, S. (2023). Perlindungan hukum pekerja anak dalam kerangka UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. *Jurnal Perlindungan Anak*, 7(1), 44-58.
- Mahendra, I. P. (2022). Efektivitas mediasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa PHK di Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Alternatif Penyelesaian Sengketa*, 4(2), 89-104.
- Maulana, A. (2021). Kritik terhadap konsep "upah satuan hasil" dan "upah satuan waktu" dalam UU Cipta Kerja. *Jurnal Ekonomi Politik*, 17(3), 250-267.
- Nugroho, D. (2024). Analisis putusan Pengadilan Hubungan Industrial terkait sengketa PKWT pasca UU Cipta Kerja. *Jurnal Yudisial*, 15(1), 60-77.
- Pangaribuan, L. (2022). Kekuatan pembuktian dalam perkara perselisihan hak dan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial. *Hukum Acara Perdata*, 12(2), 111-126.
- Prabowo, S. (2023). Peran pemerintah daerah dalam pengawasan norma ketenagakerjaan di era otonomi daerah. *Jurnal Pemerintahan Daerah*, 9(1), 70-85.
- Pramudya, A. J. (2021). Fleksibilitas waktu kerja dan implikasinya terhadap keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 95-110.
- Prasetyo, A. (2024). *Analisis efektivitas pengawasan ketenagakerjaan terhadap kepatuhan pembayaran upah minimum di Provinsi Jawa Barat* [Tesis, Universitas Padjadjaran].
- Pratiwi, A., & Nugroho, D. (2023). Analisis yuridis terhadap penghapusan batas waktu PKWT dan implikasinya terhadap kepastian kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 53(1), 1-18.
- Rahardjo, S. (2022). Tanggung jawab hukum perusahaan pemberi kerja terhadap pekerja alih daya (outsourcing). *Jurnal Hukum Perusahaan*, 8(2), 175-190.
- Ramadhan, A. (2024). Tinjauan fikih muamalah terhadap konsep upah dan kontrak kerja dalam UU Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 11(1), 101-118.

- Salim, H. S. (2021). Aspek hukum perdata dalam perjanjian kerja menurut KUHPperdata dan UU Ketenagakerjaan. *Jurnal Privat Law*, 9(2), 140-155.
- Santoso, B. (2023). *Fleksibilitas hubungan kerja dan perlindungan pekerja: Dilema dalam UU Cipta Kerja*. Penerbit Kompas.
- Setiawan, R. (2023). Analisis komparatif perlindungan tenaga kerja di Indonesia dan Malaysia pasca pandemi. *Jurnal Hukum ASEAN*, 6(1), 25-40.
- Siregar, M. (2022). Klausul efisiensi sebagai alasan PHK: Analisis kritis pasca putusan Mahkamah Konstitusi terhadap UU Cipta Kerja. *Arena Hukum*, 15(2), 230-248.
- Soepomo, I. (2021). *Pengantar hukum perburuhan* (Edisi Revisi Pasca UU Cipta Kerja). Pradnya Paramita.
- Subagyo, P. (2021). Peran mediator hubungan industrial dalam mencapai kesepakatan win-win solution. *Jurnal Negosiasi dan Mediasi*, 3(1), 12-25.
- Sulistyaningsih, E. (2024). Hak cuti melahirkan dan perlindungan terhadap pekerja perempuan hamil dari tindakan PHK. *Jurnal Hukum Kesehatan*, 10(1), 50-65.
- Suryani, L. (2023). Implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja bukan penerima upah (BPU). *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 22(2), 160-175.
- Syaufi, A. (2022). Problematika penegakan hukum pengawasan ketenagakerjaan pasca reformasi birokrasi. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 34(1), 155-173.
- Tirtayasa, K. (2022). Analisis risiko hukum dalam penerapan kerja dari rumah (work from home) bagi perusahaan. *Jurnal Manajemen Risiko*, 5(2), 75-90.
- Utami, P. (2023). Problematika hukum dalam penetapan status pekerja pada aplikasi transportasi online. *Jurnal Teknologi dan Hukum*, 4(1), 30-45.
- Wahidin, A. (2021). Dekonstruksi konsep hubungan kerja dalam UU Cipta Kerja: Sebuah tinjauan kritis. *Jurnal Filsafat Hukum*, 7(2), 122-138.
- Wibowo, S. A. (2023). *Implikasi yuridis UU Cipta Kerja terhadap negosiasi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara serikat pekerja dan perusahaan* [Karya ilmiah tidak dipublikasikan].
- Wijayanto, A. (2022). *Penyelesaian perselisihan hubungan industrial: Teori dan praktik*. Mandar Maju.