

**State Review of the Law on Discriminatory Treatment in
Employment Placement and Treatment: Review of
Decision No. 41/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Bdg**

**Tinjauan Negara Hukum terhadap Perlakuan
Diskriminatif Dalam Penempatan Dan Perlakuan Kerja:
Kajian Putusan No. 41/Pdt.Sus-Phi/2023/Pn Bdg**

Helen Yanti

Fakultas Hukum, Universitas Subang
e-mail: helenyanti22@gmail.com

Hendra Rahmani

Fakultas Hukum, Universitas Subang
e-mail: hendra123478@gmail.com

Sri Nurcahyani

Fakultas Hukum, Universitas Subang
e-mail: srinurcahyani@unsub.ac.id

Abstract: *This study examines discriminatory treatment against workers within employment relations by analyzing Decision No. 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg as a case study. Employment relations in Indonesia's legal framework are inherently subordinative, placing workers in a structurally weaker position compared to employers. Such imbalance creates space for both direct and indirect discriminatory practices, often disguised within internal company policies. A normative assessment of the 1945 Constitution, the Manpower Law, and its implementing regulations underscores the State's obligation to provide legal protection through the principles of non-discrimination, legal certainty, and substantive justice. The analyzed decision demonstrates that the worker was subjected to job reassignment, consecutive warning letters, and termination of employment without adequate objective justification. These actions constitute indirect discrimination, as they appear formally legitimate yet substantively disadvantage the worker and reflect the employer's misuse of authority. The panel of judges found that the employer's actions lacked objective grounds and failed to uphold fairness within industrial relations. The court restored balance by granting the worker her entitlements, including compensation and process wages. This study emphasizes that legal protection for workers must not remain merely normative but must be effectively realized through judicial mechanisms. The analysis of the decision illustrates that labor law functions as a corrective instrument to rebalance power relations*

and prevent discriminatory practices detrimental to workers within employment settings.

Keywords: *Worker Discrimination, Employment Relationship, Legal Protection*

Abstrak

Penelitian ini membahas praktik perlakuan diskriminatif terhadap pekerja dalam hubungan kerja dengan menelaah Putusan Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg sebagai studi kasus. Hubungan kerja dalam sistem hukum Indonesia merupakan hubungan yang bersifat subordinatif, di mana pekerja berada pada posisi yang lebih lemah secara struktural dibandingkan pengusaha. Ketimpangan ini menimbulkan ruang terjadinya tindakan diskriminatif, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang sering kali terselubung dalam kebijakan internal perusahaan. Berdasarkan kajian normatif terhadap UUD 1945, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan peraturan pelaksanaannya, negara mewajibkan adanya perlindungan terhadap pekerja melalui asas non-diskriminasi, kepastian hukum, dan keadilan substantif. Putusan yang dianalisis menunjukkan bahwa pekerja mengalami mutasi jabatan, pemberian surat peringatan (SP) beruntun, serta pemutusan hubungan kerja (PHK) tanpa pembuktian objektif yang memadai. Tindakan-tindakan ini dikualifikasikan sebagai bentuk diskriminasi tidak langsung (*indirect discrimination*), karena secara formal tampak sesuai prosedur namun secara substantif merugikan pekerja dan memperlihatkan penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha. Majelis hakim menilai bahwa rangkaian tindakan tersebut tidak dibangun atas dasar obyektivitas dan tidak memenuhi prinsip keadilan dalam hubungan industrial. Putusan mengoreksi ketidakseimbangan tersebut melalui penetapan hak pekerja berupa kompensasi dan upah proses. Kajian ini menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga harus hadir dalam praktik melalui mekanisme peradilan. Analisis terhadap putusan membuktikan bahwa hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai alat korektif untuk menyeimbangkan relasi kuasa dan mencegah praktik diskriminatif yang merugikan pekerja dalam hubungan kerja.

Kata kunci: *Diskriminasi Pekerja, Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum*

Pendahuluan

Pada dasarnya, hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh adalah hubungan kerja untuk membuat barang dan jasa yang

dibutuhkan. Modal yang dimiliki pengusaha, baik dalam bentuk uang atau barang baku, diolah oleh pekerja atau buruh untuk menghasilkan barang dan jasa yang diperlukan. Salah satu topik yang menarik untuk dibahas dalam pola hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah sistem pengupahan pengusaha kepada buruh. Dalam membahas upah, tidak hanya pengusaha dan pekerja atau buruh yang mempunyai kepentingan, tetapi juga pemerintah dan masyarakat umumnya mempunyai andil.

Prinsip-prinsip dasar keseimbangan dan perlindungan hukum mendasari hubungan antara bisnis dan karyawan dalam sistem hukum Indonesia. Prinsip ini berasal dari gagasan negara hukum sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Akibatnya, setiap tindakan yang dilakukan oleh subjek hukum, seperti bisnis dan pekerja dalam kemitraan industrial, harus berdasarkan hukum dan berpedoman pada prinsip-prinsip keadilan sosial. Secara rinci, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menjamin setiap warga negara hak untuk memiliki etos kerja dan penghidupan yang kuat, serta hak untuk mematuhi hukum, peraturan, dan ketentuan yang berlaku dalam hubungan kerja.¹

Pekerja/buruh dalam sistem hukum nasional dan hubungan kerja, seringkali dihadapi dengan masalah utama, yakni adanya ketimpangan sosial atau *power imbalance*. Adanya ketimpangan sosial ini menyebabkan diskriminasi. Diskriminasi di tempat kerja adalah masalah besar di dunia kerja. Ketika karyawan diperlakukan secara tidak adil karena berbagai alasan, hal itu dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan bahkan memengaruhi perilaku dan tindakan mereka di tempat kerja mereka.

Diskriminasi didefinisikan sebagai perlakuan yang tidak adil dan tidak adil terhadap seseorang berdasarkan unsur-unsur seperti jenis kelamin, ras, agama, usia, atau karakteristik lainnya. Diskriminasi yang terjadi di lingkungan kerja dianggap sebagai pelanggaran terhadap prinsip-prinsip dasar tentang perlakuan yang adil, setara, dan penghargaan terhadap martabat manusia. Dalam konteks praktik hubungan industrial di Indonesia, bentuk diskriminasi terhadap pekerja

¹ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Teknologi Industri* 6 (2023): artikel online, <https://doi.org/10.35968/jti.v6i0.754>

sering kali tidak bersifat langsung, melainkan terselubung dalam kebijakan administratif seperti mutasi, evaluasi kinerja yang tidak proporsional, pemberian surat peringatan (SP) beruntun, atau bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan subjektif. Bentuk diskriminasi seperti ini dikenal dengan istilah *indirect discrimination*, yaitu perlakuan berbeda yang secara formal tampak sah, namun secara substantif menimbulkan ketidakadilan terhadap pihak tertentu. Perlakuan semacam ini bertentangan dengan Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang secara tegas melarang diskriminasi dalam hubungan kerja dan menjamin setiap pekerja untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa membedakan suku, ras, agama, jenis kelamin, atau pandangan politik.²

Prinsip *non-discrimination* merupakan bagian dari standar internasional ketenagakerjaan yang diatur dalam Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999. Adanya ratifikasi tersebut, berarti Indonesia memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa setiap kebijakan atau praktik ketenagakerjaan, baik oleh pemerintah maupun swasta, dilaksanakan tanpa perlakuan yang tidak adil terhadap pekerja. Setiap tindakan pengusaha yang mengandung unsur pembedaan tidak objektif dalam hubungan kerja dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap prinsip negara hukum yang menjamin keadilan dan persamaan di hadapan hukum.³

Prinsip negara hukum menuntut bahwa seluruh tindakan dalam hubungan kerja harus dilakukan berdasarkan hukum, menjunjung asas keadilan, kepastian, dan perlindungan hak asasi manusia. Perlindungan tersebut ditegaskan lebih lanjut dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, serta Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan hak setiap orang untuk memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam

² Devi Zulia, *Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja : Perspektif Hukum dan Etika*, 2, no. 3 (2024).

³ Eva Noviana, 'Toto Tohir Suriaatmadja, dan Rini Irianti Sundary, *Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Menujudkan Keadilan bagi Para Pihak*, 6, no. 36 (2022): 84–100, <https://doi.org/10.25072/jwy.v6i1.533>.

hubungan kerja⁴. Di mata hukum, pekerja bukanlah semata-mata kebijakan sektoral, melainkan mandat konstitusional yang wajib dipenuhi oleh negara dan ditaati oleh pengusaha.

Dalam praktiknya, konstitusional tidak selalu berjalan sebagaimana mestinya. *Power Imbalance* seringkali memicu perlakuan diskriminatif terhadap pekerja, baik secara langsung maupun terselubung. Bentuk diskriminasi terselubung (*indirect discrimination*) kerap muncul melalui kebijakan internal seperti mutasi sepihak, penilaian kinerja yang tidak objektif, hingga pemberian Surat Peringatan (SP) secara beruntun yang tidak proporsional. Tindakan administratif tersebut dapat digunakan untuk menekan pekerja atau menciptakan alasan formal guna membenarkan pemutusan hubungan kerja, meskipun secara substantif tidak terdapat pelanggaran berat dari pihak pekerja.

Fenomena ini tergambar jelas dalam Putusan No. 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg, yang mengungkap dinamika hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang sarat ketidakadilan⁵. Perkara tersebut dimulai dengan pekerja yang menerima serangkaian tindakan berupa mutasi yang dianggap tidak wajar, pemberian SP beruntun, serta pada akhirnya PHK yang dilakukan secara sepihak. Pekerja berpendapat bahwa tindakan-tindakan tersebut tidak didasarkan pada penilaian objektif, melainkan mencerminkan pola perlakuan yang diskriminatif. Majelis hakim kemudian menilai bahwa pengusaha tidak mampu membuktikan dasar objektif dan prosedural yang sah dalam melakukan serangkaian tindakan tersebut. Putusan menyatakan bahwa Perusahaan telah melakukan tindakan yang tidak seimbang dan tidak mencerminkan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Tinjauan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini menunjukkan bahwa isu diskriminasi dalam hubungan kerja, demosi yang tidak sah, serta perlindungan pekerja dalam konteks pemutusan hubungan kerja telah banyak dibahas dalam beberapa jurnal hukum nasional. Penelitian pertama berjudul *Analisis terhadap Kebijakan*

⁴ Millenium Anjani Santosa, *Tinjauan filosofis perlindungan hukum terhadap pekerja informal sebagai perwujudan hak konstitusi pekerja*, 2022.

⁵ Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, “Putusan Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja,” 2023. <https://103.226.55.88/direktori/putusan/zace6e2fa53913588271313032393030.html>

Demosi pada Pekerja PT Megah Mitra Sukses (Studi Kasus Putusan Nomor 146/PDT.SUS-PHI/2016/PN.Jkt.Pst juncto Putusan Mahkamah Agung Nomor 257 K/PDT.SUS-PHI/2017) memuat kajian mengenai penyalahgunaan demosi sebagai bentuk *unfair labor practice*, yang relevan karena perkara *a quo* menunjukkan demosi bertingkat tanpa dasar objektif.⁶ Penelitian kedua berjudul *Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan dari Perspektif Keadilan Gender dan Hak-Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan PT X di Kabupaten Jepara)* menyoroti diskriminasi terhadap pekerja perempuan, termasuk dalam konteks penempatan pekerjaan yang tidak layak atau membahayakan, yang paralel dengan penugasan pekerja dalam putusan ini pada pekerjaan fisik berat yang sebelumnya dilakukan pekerja laki-laki.⁷

Penelitian berikutnya adalah berjudul *Efektivitas Perlindungan Hukum bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perpu Cipta Kerja* membahas PHK setelah UU Cipta Kerja dan PP 35/2021, termasuk implikasinya terhadap besaran pesangon, yang relevan dengan perbedaan dasar hukum kompensasi yang diperdebatkan dalam sengketa ini.⁸ Penelitian keempat berjudul *Perlindungan Hukum terhadap Hak Pekerja yang Tidak Dibayarkan dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Perspektif Hukum Ketenagakerjaan* mengkaji PHK tanpa membayarkan hak-hak pekerja.⁹ Terakhir, penelitian berjudul *Kepastian Hukum terhadap Perjanjian Kerja Bersama dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan* membahas kekuatan mengikat PKB. Penelitian ini menghadirkan kebaharuan analisis

⁶ Kesuma Melati dan Stanislaus Atalim, “Analisis Terhadap Kebijakan Demosi Pada Pekerja Pt. Megah Mitra Sukses (Studi Kasus Putusan Nomor 146/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Jkt.Pst Jo Putusan Mahkamah Agung Nomor 257k/Pdt.Sus-Phi/2017),” *Jurnal Hukum Adigama* 2, no. 1 (Juli 2019): 744, <https://doi.org/10.24912/adigama.v2i1.5259>.

⁷ Shinta Milania Rohmany, Laila Kholid Alfirdaus, dan Fitriyah, “Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan Dari Perspektif Keadilan Gender Dan Hak-Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan Pt X Di Kabupaten Jepara),” *Journal of Politic and Government Studies* 12, no. 4 (Agustus 2023), <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/view/40739>.

⁸ Muchlis Munawar, “Efektivitas Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang PERPU Cipta Kerja” (Universitas Islam Sultan Agung, 2024).

⁹ Muhamad Padilah, Yuniar Rahmatiar, dan Muhamad Abas, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan,” *HUKMY: Jurnal Hukum* 4, no. 2 (Oktober 2024): 734–49, <https://doi.org/10.35316/hukmy.2024.v4i2.734-749>.

mengenai batas kewenangan pengusaha serta standar perlindungan pekerja dalam praktik hubungan industrial.¹⁰

Putusan menunjukkan bahwa praktik diskriminasi di tempat kerja sering kali tidak disampaikan secara eksplisit, melainkan dikemas dalam kebijakan manajerial yang tampak sah secara formal. Tindakan seperti mutasi, evaluasi kinerja, dan pemberian SP yang berulang dapat digunakan sebagai instrumen untuk meminggirkan pekerja tanpa harus menyatakan secara terbuka adanya perlakuan berbeda. Padahal, secara substansial, tindakan-tindakan tersebut dapat menimbulkan dampak serius terhadap hak pekerja, baik dari segi psikologis, ekonomi, maupun kepastian hukum mengenai status kerjanya.

Tujuan penulisan artikel ini secara substantif menunjukkan perlunya mengidentifikasi dan mengkaji bentuk-bentuk perlakuan diskriminatif yang sering terjadi dalam hubungan kerja namun sulit dibuktikan secara langsung. Ketika dokumen seperti SP dan Surat Mutasi digunakan untuk menciptakan alasan PHK, maka hubungan kerja kehilangan sifat humanis dan egaliternya. Penelitian terhadap fenomena ini penting untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana ketentuan hukum ketenagakerjaan diterapkan dalam praktik, sekaligus menegaskan kembali bahwa asas negara hukum dan perlindungan konstitusional terhadap pekerja harus diwujudkan secara nyata dalam hubungan industrial.

Pembahasan mengenai posisi pekerja, ketimpangan relasi kuasa, dan praktik diskriminasi dalam kasus konkret seperti Putusan No. 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg menjadi penting untuk menegaskan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai regulasi hukum, tetapi juga sebagai sarana untuk menjaga martabat pekerja yang bekerja serta menjamin keadilan sosial di lingkungan kerja. Pendalaman terhadap isu ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada penguatan perlindungan pekerja dan mencegah terjadinya penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak pengusaha di masa mendatang. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini dirumuskan ke dalam rumusan masalah yaitu Bagaimana bentuk perlakuan diskriminasi oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh sebagaimana tercermin dalam Putusan No. 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN

¹⁰ Ishar Pulungan, *Kepastian Hukum Bagi Karyawan Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Perpu Cipta Kerja*, 5, no. 02 (2022): 191–201.

Bdg dan Bagaimana konsep hubungan kerja dan perlindungan hukum terhadap pekerja menurut peraturan perundang-undangan Indonesia.

Hasil & Pembahasan

Studi Perlakuan Diskriminatif dalam Putusan No. 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg

Putusan No. 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg pada dasarnya membahas sengketa pemutusan hubungan kerja yang berangkat dari tindakan perusahaan yang diduga melakukan diskriminasi, demosi tidak wajar, dan penugasan yang tidak sesuai perjanjian kerja terhadap pekerjanya. Inti masalahnya terletak pada pokok permasalahan dalam Putusan Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bandung yang berpusat pada sengketa hubungan industrial antara Tri Dewi Purnama Sari selaku Penggugat dan PT Medicinal Cosmetic Industries Indonesia selaku Tergugat, yang berkaitan dengan keabsahan hubungan kerja serta pemenuhan hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja. Penggugat mendalilkan bahwa dirinya memiliki hubungan kerja yang sah dengan Tergugat dan telah mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa pemenuhan hak normatif secara layak, sementara Tergugat membantah dalil tersebut serta mengajukan eksepsi kompetensi relatif pengadilan.

Majelis hakim kemudian menilai bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terbukti secara hukum, menolak eksepsi yang diajukan Tergugat, serta menyatakan telah terjadi PHK yang menimbulkan kewajiban hukum bagi perusahaan untuk memenuhi hak-hak Penggugat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹¹ Permasalahan inilah yang akhirnya melahirkan tiga aspek poin utama: pertama, apakah demosi bertingkat yang dialami pekerja merupakan tindakan manajerial yang sah atau merupakan bentuk penurunan jabatan yang diskriminatif dan melanggar asas perlindungan pekerja. Putusan ini juga membahas perintah kerja yang diberikan Perusahaan, termasuk penugasan pada pekerjaan fisik berat dan berisiko, yang merupakan pelanggaran terhadap ketentuan hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan. Mengingat PHK tidak dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan sesuai prosedur, dimana

¹¹ *Putusan 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg*, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, diakses dari salinan putusan yang tersedia secara daring.

terdapat inkonsistensi alasan antara “pelanggaran kerja”, “efisiensi”, dan “disharmonis”.

Putusan tersebut bukan hanya mempersoalkan legalitas PHK, tetapi juga mengungkap struktur relasi kuasa dalam hubungan kerja yang dapat berujung pada praktik diskriminatif dan pelanggaran hak pekerja. Putusan ini memiliki nilai preseden karena menguji batas antara kewenangan pengusaha dalam mengatur organisasi kerja dan larangan melakukan tindakan yang merendahkan, diskriminatif, atau membahayakan pekerja. Pertama, putusan ini memperjelas parameter “demosi tidak sah” dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya ketika penurunan jabatan dilakukan berulang kali tanpa evaluasi objektif dan bertentangan dengan asas kepatutan. Kedua, perkara ini menegaskan kembali bahwa perintah kerja di luar perjanjian kerja atau yang membahayakan pekerja dapat menjadi dasar PHK atas permintaan pekerja dengan kompensasi lebih besar sebagaimana diatur dalam Pasal 169 UU 13/2003. Ketiga, putusan ini memperlihatkan pentingnya transparansi dan konsistensi alasan PHK, sehingga dapat menjadi acuan yurisprudensi untuk kasus-kasus serupa ketika terjadi perbedaan alasan antara pihak manajemen perusahaan. Keempat, sengketa mengenai keberlakuan PKB lama dan PKB baru memberi preseden konstruktif mengenai kekuatan mengikat PKB serta keharusan prosedur pendaftarannya berjalan secara sah.

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, hubungan antara pengusaha dan pekerja dibangun atas dasar prinsip keseimbangan dan perlindungan hukum.¹² Prinsip tersebut bersumber dari konsep negara hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Sebagai konsekuensinya, setiap tindakan yang dilakukan oleh subjek hukum, termasuk pengusaha dan pekerja dalam hubungan industrial, harus didasarkan pada hukum dan tunduk pada nilai-nilai keadilan sosial. Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 secara eksplisit menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak serta hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil dalam hubungan kerja.

¹² Jufri Samadi, “Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia,” *Jurnal Hukum Bisnis (J-Kumbis)* 3, no. 2 (2025), <https://doi.org/10.37606/j-kumbis.v3i2.329>.

Dengan demikian, perlindungan terhadap pekerja bukan hanya urusan administratif, tetapi merupakan perwujudan langsung dari cita hukum yang menempatkan manusia sebagai subjek yang harus dihormati martabat dan hak-haknya.¹³

Hubungan kerja sendiri secara yuridis diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah¹⁴. Dari definisi ini terlihat adanya sifat subordinasi, di mana pekerja berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha karena ketergantungan ekonominya terhadap upah. Pembentukan undang-undang memberikan berbagai instrumen perlindungan hukum untuk menyeimbangkan kedudukan para pihak. Perlindungan tersebut bersifat normatif (melalui pengaturan hak-hak kerja), preventif (melalui pengawasan dan mekanisme pengaduan), serta represif (melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial).

Salah satu instrumen penting dalam perlindungan hukum terhadap pekerja adalah pengaturan tentang perjanjian kerja. Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibedakan menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau memiliki batas waktu tertentu, sedangkan PKWTT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pemerintah memperjelas ketentuan teknis PKWT, termasuk kewajiban pengusaha untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang masa kerjanya telah selesai¹⁵. Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021 menegaskan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT setelah masa

¹³ Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia", *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 1 (2021): artikel online, <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>

¹⁴ Yudin Yunus dkk., *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*, 7, no. 1 (2023): 727–34.

¹⁵ Pulungan, *Kepastian Hukum Bagi Karyawan Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Perpu Cipta Kerja*.

perjanjian berakhir, bahkan apabila dilakukan perpanjangan kontrak, kompensasi tetap harus diberikan sebelum perpanjangan dimulai.

Kompensasi Masa Kerja tersebut merupakan bentuk penghargaan dan perlindungan terhadap pekerja kontrak yang telah memberikan tenaga dan waktu selama masa kerja. Ketentuan ini juga menjadi instrumen untuk mencegah praktik eksploitasi melalui perpanjangan kontrak yang berulang-ulang tanpa kepastian status kerja. Dengan demikian, kewajiban pemberian kompensasi tidak hanya bermakna finansial, tetapi juga mencerminkan prinsip keadilan dan perlakuan yang manusiawi dalam hubungan kerja. Kegagalan pengusaha dalam memenuhi kewajiban kompensasi dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap hak normatif pekerja yang berdampak pada timbulnya ketimpangan dan potensi diskriminasi di tempat kerja.

Tak hanya mengenai kompensasi, perlindungan hukum terhadap pekerja juga mencakup aspek mutasi, evaluasi kerja, dan pemberian sanksi disiplin. Mutasi pada dasarnya merupakan hak manajerial pengusaha untuk mengatur dan menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dalam struktur organisasi. Hak tersebut tidak bersifat absolut. Mutasi harus dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip objektivitas, kelayakan, dan kepentingan pekerja, serta diatur secara jelas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB). Ketentuan ini sejalan dengan asas perlindungan hukum dan prinsip keadilan, di mana setiap kebijakan perusahaan yang menyangkut nasib pekerja harus dilakukan secara transparan dan tidak mengandung motif diskriminatif. Mutasi yang dilakukan tanpa dasar objektif, atau yang justru menurunkan posisi dan hak pekerja secara sepihak, dapat dianggap sebagai bentuk penyalahgunaan kewenangan yang bertentangan dengan semangat perlindungan tenaga kerja.

Konsep hubungan kerja dalam hukum Indonesia menekankan terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah, yang kemudian menimbulkan kewajiban bagi pengusaha untuk memperlakukan pekerja secara layak, tidak diskriminatif, dan sesuai perjanjian kerja. UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha tidak dapat memerintahkan pekerjaan yang membahayakan, bertentangan dengan kesepakatan kerja, atau merendahkan martabat pekerja, dan setiap perubahan kondisi kerja harus dilakukan dengan alasan yang sah dan melalui prosedur yang transparan. Dalam konteks perlindungan pekerja, Pasal 169 UU 13/2003 memberi hak bagi pekerja untuk

mengajukan PHK dengan kompensasi lebih tinggi apabila pengusaha memerintahkan pekerjaan yang tidak sesuai atau membahayakan. Rezim ketenagakerjaan pasca-UU Cipta Kerja membawa perubahan terhadap struktur pesangon, namun prinsip perlindungan terhadap pekerja tetap dipertahankan sebagai bagian dari kepastian hubungan kerja. Sengketa mengenai keberlakuan PKB 2018 dan PKB 2021 dalam perkara ini menunjukkan pentingnya kepastian prosedural PKB sebagai instrumen perlindungan normatif pekerja.¹⁶ Dengan demikian, hubungan kerja tidak hanya dipahami sebagai relasi pemberian perintah, namun juga sebagai kerangka hukum yang menuntut perlindungan, transparansi, dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja.

Tinjauan Prinsip Negara Hukum dalam Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia

Dalam konteks praktik hubungan industrial di Indonesia, bentuk diskriminasi terhadap pekerja sering kali tidak bersifat langsung, melainkan terselubung dalam kebijakan administratif seperti mutasi, evaluasi kinerja yang tidak proporsional, pemberian surat peringatan (SP) beruntun, atau bahkan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan subjektif. Bentuk diskriminasi seperti ini dikenal dengan istilah *indirect discrimination*, yaitu perlakuan berbeda yang secara formal tampak sah, namun secara substantif menimbulkan ketidakadilan terhadap pihak tertentu. Perlakuan semacam ini bertentangan dengan Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana terakhir kali diubah dengan UU No. 6 Tahun 2023 tentang PERPU Cipta Kerja yang secara tegas melarang diskriminasi dalam hubungan kerja dan menjamin setiap pekerja untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa membedakan suku, ras, agama, jenis kelamin, atau pandangan politik.¹⁷

Prinsip *non-discrimination* juga merupakan bagian dari standar internasional ketenagakerjaan yang diatur dalam Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, yang telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999. Dengan ratifikasi tersebut, negara memiliki kewajiban

¹⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), 45–47.

¹⁷ Micael Ririhena, Stelvia W. Noya, dan Sefanya Sairiltiata, “*Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”, *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 1 (2023): artikel online, <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.9575>

untuk memastikan bahwa setiap kebijakan atau praktik ketenagakerjaan, baik oleh pemerintah maupun swasta, dilaksanakan tanpa perlakuan yang tidak adil terhadap pekerja.¹⁸ Setiap tindakan pengusaha yang mengandung unsur perbedaan tidak objektif dalam hubungan kerja dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap prinsip negara hukum yang menjamin keadilan dan persamaan di hadapan hukum.¹⁹

Keterkaitan antara dasar teori tersebut dengan Putusan Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg tampak jelas dalam pertimbangan majelis hakim. Dalam perkara tersebut, pekerja mengalami serangkaian mutasi dan pemberian surat peringatan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Berdasarkan uraian fakta dalam putusan, tindakan pengusaha dilakukan tanpa dasar objektif yang kuat, serta tidak didahului dengan pembinaan yang memadai sebagaimana mestinya. Pekerja merasa bahwa tindakan tersebut merupakan bentuk perlakuan tidak adil dan diskriminatif yang mengakibatkan kerugian baik secara ekonomi maupun martabat sebagai tenaga kerja.

Majelis hakim menilai bahwa pengusaha tidak mampu membuktikan adanya alasan sah yang mendasari pemberian surat peringatan dan mutasi tersebut. Oleh sebab itu, hakim memutuskan bahwa hubungan kerja putus bukan karena kesalahan berat dari pihak pekerja, melainkan karena keputusan pengusaha yang tidak proporsional. Dalam amar putusannya, pengusaha dihukum untuk membayar kekurangan kompensasi serta upah proses selama enam bulan, yang menunjukkan pengakuan terhadap hak pekerja atas perlindungan hukum dalam hubungan kerja.

Putusan tersebut menggambarkan penerapan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang telah diuraikan sebelumnya. Hakim secara implisit menegaskan asas *non-discrimination* dan asas keadilan dengan menilai bahwa tindakan pengusaha tidak sejalan dengan norma hukum positif yang berlaku. Pertimbangan majelis juga menunjukkan bahwa

¹⁸ A. M. Saputra, R., & Suryaningtias, "Keberadaan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO–International Labor Organization) untuk Perlindungan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Konvensi No. 111 Tahun 1958 dan Diskriminasi atas Dasar Diskriminasi," *Jurnal Thengkyang*, 2024.

¹⁹ Fregy Andhika Perkasa, M. Adaninggar, dan Mustika Mega Wijaya, "Perspektif Perlindungan Hukum terhadap Hak-Hak Pekerja dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia", *Civilia: Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan* 3, no. 1 (2025): artikel online, <https://doi.org/10.572349/civilia.v3i1.1669>

pelaksanaan perjanjian kerja tidak boleh hanya didasarkan pada kepentingan sepihak, tetapi harus mempertimbangkan keseimbangan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam putusan ini, majelis hakim menerapkan prinsip perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah (*the protection of the weaker party*), yang menjadi salah satu pilar utama dalam hukum ketenagakerjaan modern.²⁰

Putusan Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg memperlihatkan bagaimana hukum ketenagakerjaan tidak sekadar mengatur aspek formal hubungan kerja, tetapi juga berfungsi sebagai alat koreksi terhadap praktik ketidakadilan dalam dunia kerja. Ketika pengusaha menggunakan instrumen administratif seperti SP atau mutasi untuk menekan pekerja, tindakan tersebut dapat dinilai bertentangan dengan asas keadilan substantif. Dengan demikian, putusan ini menjadi contoh konkret penerapan prinsip negara hukum dalam bidang ketenagakerjaan, di mana hukum tidak hanya berfungsi melindungi kepentingan ekonomi, tetapi juga menjamin perlakuan yang manusiawi terhadap pekerja.

Dari sisi teori hukum, putusan tersebut juga memperkuat konsep bahwa hukum ketenagakerjaan memiliki fungsi sosial yang berbeda dengan hukum perdata umum. Hubungan kerja bukanlah hubungan kontraktual murni yang berdasar pada asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*), melainkan hubungan ketimpangan struktural antara pengusaha dan pekerja.²¹ Negara melalui undang-undang berhak membatasi kebebasan tersebut demi menjaga keadilan sosial. Pembatasan ini tidak dimaksudkan untuk mengekang kebebasan berusaha, melainkan untuk memastikan agar hubungan kerja tidak berubah menjadi hubungan yang eksploitatif.

Dalam konteks Putusan No. 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg, intervensi hukum melalui putusan pengadilan berfungsi mengembalikan keseimbangan yang hilang akibat ketimpangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja. Majelis hakim menggunakan instrumen hukum yang tersedia, seperti kewajiban pembayaran kompensasi dan upah proses, untuk mengembalikan rasa keadilan bagi pekerja. Meski putusan tersebut tidak secara eksplisit menyebut istilah

²⁰ Mamasiddikov Muzaffarkhon Musakhonovich dkk., "The Protection of Labor Rights on the Court System," *Journal of Human Rights, Culture and Legal System* 4, no. 3 (Desember 2024): 742–64, <https://doi.org/10.53955/jhcls.v4i1.115>.

²¹ W. Farianto, *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. (Sinar Grafika., 2021).

diskriminasi, substansi pertimbangannya menunjukkan pengakuan terhadap adanya perlakuan tidak setara dalam hubungan kerja yang bersangkutan.

Putusan tersebut dapat dipandang sebagai manifestasi dari prinsip *justice as fairness* dalam hukum ketenagakerjaan, di mana hukum berperan menyeimbangkan relasi sosial dan melindungi martabat manusia sebagai pekerja. Prinsip ini sejalan dengan teori keadilan John Rawls yang menekankan pentingnya perlakuan adil terhadap pihak yang berada dalam posisi kurang menguntungkan. Dalam hukum positif Indonesia, semangat tersebut tercermin dalam pengaturan berbagai hak pekerja yang tidak boleh dikurangi oleh perjanjian atau kebijakan internal perusahaan.²² Dari keseluruhan uraian tersebut dapat dilihat bahwa hubungan antara dasar teori dan Putusan Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg bersifat langsung dan komplementer. Dasar teori yang bersumber dari UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, serta PP No. 35 Tahun 2021 memberikan kerangka normatif yang menjelaskan mengapa tindakan pengusaha dalam kasus tersebut dianggap tidak sesuai dengan prinsip keadilan dan perlindungan hukum. Sebaliknya, putusan pengadilan memberikan wujud konkret penerapan teori tersebut dalam praktik. Melalui putusan ini, terlihat bahwa prinsip perlindungan terhadap pekerja tidak berhenti pada tataran normatif, tetapi benar-benar dijalankan sebagai bentuk koreksi terhadap ketimpangan yang timbul dalam hubungan kerja.²³

Analisis mengenai konsep hubungan kerja dan perlindungan hukum menunjukkan bahwa pekerja berada pada posisi subordinatif karena ketergantungannya terhadap upah dan perintah kerja. Kedudukan ini menempatkan pekerja dalam posisi yang rentan terhadap tindakan sewenang-wenang dari pengusaha, sehingga hukum ketenagakerjaan hadir sebagai instrumen untuk menyeimbangkan relasi kekuasaan tersebut. UUD 1945 melalui Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) memberikan jaminan konstitusional agar setiap pekerja memperoleh perlakuan yang adil, layak, dan bebas dari diskriminasi.²⁴

²² Jhon Rawls, *A Theory of Justice Revised Edition* (United State of America: Harvard University Press, 1999). Hlm 171.

²³ International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR), adopted 16 Dec. 1966, 993 U.N.T.S. 3, arts. 6–7

²⁴ United Nations, Universal Declaration of Human Rights, G.A. Res. 217A (III), U.N. Doc. A/810 at 71 (10 Dec. 1948), art. 23, <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Dalam tataran normatif, UU No. 13 Tahun 2003 beserta perubahannya di dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang PERPU Cipta Kerja dan aturan pelaksanaannya, termasuk PP No. 35 Tahun 2021, menetapkan standar perlindungan yang harus dipatuhi pengusaha, tidak hanya terkait upah dan kompensasi, tetapi juga terkait mutasi, penilaian kerja, dan proses penjatuhan sanksi disiplin. Kerangka hukum tersebut menunjukkan bahwa pengusaha tidak memiliki kebebasan absolut dalam mengelola hubungan kerja; setiap kebijakan harus memiliki landasan objektif, proporsional, serta tidak merugikan pekerja secara sepihak.

Tinjauan prinsip negara hukum terhadap Putusan No. 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg perlu dibaca sebagai instrumen penegakan prinsip persamaan di hadapan hukum dan non-diskriminasi dalam hubungan kerja. Negara hukum menempatkan hukum ketenagakerjaan bukan sekadar sebagai norma administratif, tetapi sebagai sarana perlindungan hak konstitusional pekerja atas pekerjaan dan perlakuan yang adil. Perlakuan diskriminatif dalam penempatan maupun kondisi kerja menunjukkan deviasi dari asas kepastian hukum dan keadilan substantif, karena relasi kerja yang timpang berpotensi meniadakan posisi pekerja sebagai subjek hukum yang setara. Oleh karena itu, putusan pengadilan hubungan industrial memiliki fungsi strategis untuk menegaskan kewajiban negara dalam memastikan implementasi norma ketenagakerjaan yang sejalan dengan prinsip negara hukum, khususnya dalam mencegah praktik diskriminasi yang merugikan pekerja.²⁵

Perspektif hak asasi manusia dan ekonomi, diskriminasi dalam penempatan dan perlakuan kerja merupakan pelanggaran terhadap hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagai bagian dari hak ekonomi dan sosial. Pendekatan HAM menempatkan pekerja sebagai manusia bermartabat, bukan semata faktor produksi, sehingga setiap bentuk pembedaan yang tidak objektif dan rasional bertentangan dengan prinsip non-diskriminasi.²⁶ Secara ekonomi, praktik

²⁵ Zefany Odelia Cristy Siahaan, Merry Tjoanda, dan Dezonda Rosiana Pattipawae, "Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Perjanjian Kerja," *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum*; Vol 3, No 12 (2024): Volume 3 Nomor 12, Februari 2024 DO - 10.47268/tatohi.v3i12.2110, 29 Februari 2024, <https://fhukum.unpatti.ac.id/jurnal/tatohi/article/view/2110>.

²⁶ Winsherry Tan dkk., "Human Rights Protection in Business Practices: Between Social Responsibility and Legal Compliance," *Articles, Lex Publica* 12, no. 1 (Oktober 2025): 147–72, <https://doi.org/10.58829/lp.12.1.2025.293>.

diskriminatif berimplikasi pada penurunan produktivitas, meningkatnya konflik industrial, dan tidak efisiennya alokasi tenaga kerja, yang pada akhirnya merugikan baik pekerja maupun dunia usaha. Dengan demikian, putusan pengadilan dalam perkara ini seharusnya dipahami tidak hanya sebagai penyelesaian sengketa individual, tetapi juga sebagai upaya korektif struktural untuk mendorong hubungan industrial yang adil, berkelanjutan, dan selaras dengan prinsip HAM serta rasionalitas ekonomi.

Pengujian terhadap putusan PHI ini memperlihatkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja tidak berhenti pada tataran tekstual peraturan perundang-undangan, tetapi juga diwujudkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan yang berfungsi mengoreksi penyalahgunaan kewenangan di tingkat perusahaan. Dalam konteks ini, putusan tersebut menjadi bukti bahwa prinsip negara hukum dan asas non-diskriminasi benar-benar dioperasionalkan untuk memulihkan keseimbangan yang terganggu akibat ketimpangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja. Keseluruhan temuan penelitian ini menegaskan bahwa hubungan kerja yang sehat menuntut adanya penghormatan terhadap martabat pekerja serta penerapan prinsip keadilan dalam setiap kebijakan perusahaan, khususnya yang berdampak pada kelangsungan pekerjaan dan kehidupan pekerja.

Penutup

Berdasarkan hasil analisis terhadap dasar hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan penerapannya dalam *Putusan Nomor 41/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg*, dapat dipahami bahwa perlakuan diskriminatif terhadap pekerja dapat muncul melalui tindakan-tindakan yang secara formal tampak sah, tetapi secara substantif merugikan dan menempatkan pekerja pada posisi yang semakin terpinggirkan. Dalam perkara tersebut, pola diskriminasi tercermin dari mutasi jabatan yang tidak memiliki alasan objektif dan tidak proporsional dengan dugaan kesalahan yang dituduhkan. Mutasi tersebut kemudian diikuti dengan pemberian Surat Peringatan (SP) secara beruntun tanpa proses pembinaan yang memadai, serta berujung pada pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Serangkaian tindakan tersebut menunjukkan penggunaan instrumen administratif sebagai sarana untuk menekan pekerja dan mempersempit ruang geraknya dalam hubungan kerja. Pendekatan seperti ini merupakan bentuk diskriminasi tidak langsung (*indirect discrimination*), karena dilakukan melalui kebijakan internal

perusahaan yang tampak netral tetapi pada kenyataannya menimbulkan ketidakadilan dan ketidakseimbangan yang signifikan bagi pekerja. Putusan PHI tersebut mengoreksi tindakan pengusaha melalui kewajiban pembayaran kompensasi dan upah proses, yang menunjukkan bahwa pengadilan menilai terdapat ketidakwajaran dalam proses penjatuhan mutasi dan sanksi yang berakhir pada PHK.

Daftar Pustaka

- Devi Zulia, et all. *Memahami Tindakan Diskriminasi di Tempat Kerja : Perspektif Hukum dan Etika*. 2, no. 3 (2024).
- Farianto, W. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Sinar Grafika., 2021.
- Melati, Kesuma, dan Stanislaus Atalim. “Analisis Terhadap Kebijakan Demosi Pada Pekerja Pt. Megah Mitra Sukses (Studi Kasus Putusan Nomor 146/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Jkt.Pst Jo Putusan Mahkamah Agung Nomor 257k/Pdt.Sus-Phi/2017).” *Jurnal Hukum Adigama* 2, no. 1 (Juli 2019): 744. <https://doi.org/10.24912/adigama.v2i1.5259>.
- Munawar, Muchlis. “Efektivitas Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Pemberlakuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang PERPU Cipta Kerja.” Universitas Islam Sultan Agung, 2024.
- Musakhonovich, Mamasiddikov Muzaffarkhon, Esanov Azamat Esirgapovich, Abdul Kadir Jaelani, Wan Mohd Khairul Firdaus Wan Khairuldin, dan Resti Dian Luthviati. “The Protection of Labor Rights on the Court System.” *Journal of Human Rights, Culture and Legal System* 4, no. 3 (Desember 2024): 742–64. <https://doi.org/10.53955/jhcls.v4i1.115>.
- Noviana, Eva, Toto Tohir Suriaatmadja, dan Rini Irianti Sundary. *Asas Keseimbangan dalam Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam rangka Mewujudkan Keadilan bagi Para Pihak*. 6, no. 36 (2022): 84–100. <https://doi.org/10.25072/jwy.v6i1.533>.
- Padilah, Muhamad, Yuniar Rahmatiar, dan Muhamad Abas. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Yang Tidak Dibayarkan Dalam Pemutusan Hubungan Kerja: Dalam

- Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.” *HUKMY: Jurnal Hukum* 4, no. 2 (Oktober 2024): 734–49. <https://doi.org/10.35316/hukmy.2024.v4i2.734-749>.
- Pulungan, Ishar. *Kepastian Hukum Bagi Karyawan Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau dari Perpu Cipta Kerja*. 5, no. 02 (2022): 191–201.
- Rawls, Jhon. *A Theory of Justice Revised Edition*. United State of America: Harvard University Press, 1999.
- Rohmany, Shinta Milania, Laila Kholid Alfirdaus, dan Fitriyah. “Kebijakan Perlindungan Pekerja Perempuan Dari Perspektif Keadilan Gender Dan Hak-Hak Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pekerja Perempuan Pt X Di Kabupaten Jepara).” *Journal of Politic and Government Studies* 12, no. 4 (Agustus 2023). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/view/40739>.
- Samadi, Jufri. “Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia.” *Jurnal Hukum Bisnis (J-Kumbis)* 3, no. 2 (2025). <https://doi.org/10.37606/j-kumbis.v3i2.329>.
- Santosa, Millenium Anjani. *Tinjauan filosofis perlindungan hukum terhadap pekerja informal sebagai perwujudan hak konstitusi pekerja*. 2022.
- Saputra, R., & Suryaningtias, A. M. “Keberadaan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO–International Labor Organization) untuk Perlindungan Hak-Hak Pekerja Berdasarkan Konvensi No. 111 Tahun 1958 dan Diskriminasi atas Dasar Diskriminasi.” *Jurnal Thengkyang*, 2024.
- Siahaan, Zefany Odelia Cristy, Merry Tjoanda, dan Dezonda Rosiana Pattipawae. “Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Perjanjian Kerja.” *TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum; Vol 3, No 12 (2024): Volume 3 Nomor 12, Februari 2024* DO - 10.47268/tatohi.v3i12.2110, 29 Februari 2024. <https://fhukum.unpatti.ac.id/jurnal/tatohi/article/view/2110>.
- Tan, Winsherly, Wan Rosalili Wan Rosli, Yudhi Priyo Amboro, Mimi Sintia Mohd Bajury, dan Elizabeth Gunawan. “Human Rights

Protection in Business Practices: Between Social Responsibility and Legal Compliance.” Articles. *Lex Publica* 12, no. 1 (Oktober 2025): 147–72. <https://doi.org/10.58829/lp.12.1.2025.293>.

Yunus, Yudin, A S T Kumala Ilyas, Kingdom Makkulawuzar, dan Siti Alfisyahri Lasori. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*. 7, no. 1 (2023): 727–34.