

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DITINJAU DARI PASAL 1
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN JO. UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004
TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DI JAKARTA PUSAT
(Analisis Putusan Nomor 370/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst)**

**Hadi Sutopo, Abdul Rizal Asror, Mardin Sipayung, Rian Ariyansyah
Mahasiswa Magister Hukum Universitas Pamulang
Email : gunturhadi92@gmail.com**

ABSTRAK

Bagi Pekerja masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, karena mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologi. Masalah ekonomi karena PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan, sedangkan masalah psikologi yang berkaitan dengan hilangnya status seseorang. Dalam skala yang lebih luas, dapat merambat kedalam masalah pengangguran dan kriminalitas. Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan cita-cita berdirinya Republik Indonesia sebagaimana dituangkan dalam Undang Undang dasar 1945. Pasal 27 menyebutkan “Setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu terdapat hak- hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui kepastian Hukum Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) di PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengetahui akibat hukum dari pelanggaran kewajiban oleh tenaga kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normative. Kepastian Hukum Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kepastian Hukum Ketenagakerjaan PKWT yang pelaksanaan PKWT bertentangan dengan peraturan yaitu Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, demi hukum beralih menjadi PKWTT. Jika kita melihat kasus pada Putusan Nomor 370/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst. Bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja di pt. Pulau intan bajaperkasa konstruksi dimana dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial maupun dalam putusan Mahkamah Agung, memberikan putusan menolak seluruh gugatan yang diajukan

oleh pihak penggugat.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja Tenggat Waktu

ABSTRAC

For workers, the issue of Termination of Employment (PHK) is a complex problem, because it has a relationship with economic and psychological problems. Economic problems due to layoffs will cause loss of income, while psychological problems are related to the loss of one's status. On a broader scale, it can propagate into unemployment and crime problems. This is of course contrary to the ideals of the founding of the Republic of Indonesia as stated in the 1945 Constitution. Article 27 states "Every citizen has the right to work and a decent living for humanity. The purpose of this study is to find out the process of resolving layoffs on the grounds that efficiency has been determined by Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes, knowing the arguments regarding legal protection of workers' rights as compensation for layoffs can be seen in Decision Number 370 /Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst. In writing this thesis, descriptive method is used, namely normative legal research. Normative legal research is research by only processing and using secondary data. The results of the research on the Settlement of Termination of Employment for reasons are not regulated by Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes, only for the settlement of disputes over layoffs in general. In principle, the settlement of layoffs, especially layoffs for reasons of efficiency, must first be resolved through a deliberation process for consensus between the two parties without the intervention of a third party (tripartie), if it fails, then proceed by means of mediation. The next process is continued through mediation. If the bipartie settlement and mediation also fail, then consolidation will be continued. If there is no result in this case, then the process will be continued by going through the litigation process. The legal protection of the rights of workers/laborers as compensation for layoffs must be paid by the employer based on the type of layoff that occurred to the worker/labourer concerned. If we look at the case in Decision Number 370/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst. That there has been a termination of employment at pt. Pulau intan bajaperkasa construction which in the decision of the Court of Industrial Relations and in the decision of the Supreme Court, gave a decision rejecting all claims filed by the plaintiff.

Keywords: Employment, Termination of Employment, Work Agreement Deadline

A. Latar Belakang Masalah

Setiap orang selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja pada orang lain. Bekerja

kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja pada negara yang selanjutnya disebut dengan pegawai atau bekerja pada orang lain (swasta) yang disebut dengan buruh atau pekerja.

Tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor-faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam kegiatan produksi tenaga kerja merupakan input yang terpenting selain bahan baku dan juga modal. Di beberapa negara, tenaga kerja juga dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan. Sangat beruntung sekali bagi negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar, karena negara tersebut pasti memiliki jumlah tenaga kerja yang besar pula. Negara-negara yang seperti inilah merupakan salah satu incaran dari perusahaan-perusahaan asing untuk menanamkan investasinya. Upah tenaga kerja yang sangat murah semakin mendukung lancarnya investasi masuk ke Negara tersebut. Para investor beranggapan bahwa apabila upah buruh dapat ditekan maka dapat mengurangi biaya produksi perusahaan. Sehingga pendapatan perusahaan jauh lebih besar di negara itu dibandingkan apabila perusahaan tersebut menanamkan investasi di negaranya sendiri.

Dalam konteks pembangunan, pandangan terhadap penduduk ini menjadi terpecah dua ada yang mengatakan penduduk yang besar akan menghambat pembangunan serta menjadi beban pembangunan dan sebagian ahli mengatakan penduduk dianggap sebagai pemicu pembangunan. Oleh sebab itu, tidak selamanya negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar itu menguntungkan.

Tenaga kerja merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang merupakan kegiatan yang sangat ditakuti oleh pekerja/buruh yang masih aktif bekerja. Hal ini karena kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyaknya industri yang gulung tikar dan tentu saja berdampak pada Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu ini selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaannya yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Pada kenyataannya, jangankan untuk memperoleh kehidupan yang layak. Untuk memperoleh pekerjaan, jaminan hidup ataupun perlindungan masih jauh dari harapan. Malahan, buruh atau pekerja yang sudah memiliki pekerjaan (walau ala kadarnya) dalam prakteknya sangat mudah kehilangan pekerjaan dengan cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Tetapi tidak jarang dapat kita temukan banyak pekerja/buruh setelah mereka terkena PHK, pekerja/buruh kadang meminta kepada pihak

pengusaha/perusahaan untuk dibayarkan hak-hak mereka melebihi apa yang diatur dalam ketentuan yang berlaku. Dengan kondisi inilah yang membuat persoalan penyelesaian perselisihan PHK sulit diselesaikan.

Maka dalam penulisan skripsi ini akan dibahas mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Ditinjau Dari Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Jakarta Pusat (Analisis Putusan Nomor 370/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak dan tanpa pesangon dari perusahaan pada putusan No. 370/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst?
2. Kendala dan hambatan apa saja yang ditemui dalam proses hukum PHI (Pengadilan Hubungan Industrial)?

C. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang ditujukan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas masalah-masalah yang timbul dalam gejala yang bersangkutan¹. Penelitian hukum bertujuan untuk memberikan kemampuan dan keterampilan untuk mengungkapkan kebenaran, melalui kegiatan kegiatan yang sistematis, metodologis, dan konsisten². Metodologis berarti penelitian dilakukan dengan metode atau cara tertentu, sistematis berarti penelitian diikuti tahapan-tahapan atau langkah-langkah tertentu, dan konsisten berarti penelitian dilakukan secara taat asas³. Jenis penelitian yang dilakukan oleh penyusun dikategorikan sebagai penelitian yuridis normative, yakni suatu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pelaksanaan dan praktek yang terjadi dalam pencatatan PKWT di PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi berdasarkan tipologinya.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif (Penelitian Deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi suatu gejala), yaitu mendeskripsikan pencatatan PKWT di PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi. Berdasarkan sudut bentuknya, penelitian ini merupakan

¹ Soerjono Soekanto (b), *Pengantar Penelitian Hukum*, cet. 3, Universitas Indonesia Press. Jakarta. 2010, hal. 43.

² *Ibid*, hal. 46

³ Sri Mamudji, et. al., *Metode Penelitian Hukum*, cet. 1, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Depok 2005, hal. 2.

penelitian evaluative (Penelitian evaluatif merupakan penelitian yang memberikan penilaian atas kegiatan atau program yang telah dilaksanakan), yaitu memberikan penilaian terhadap pelaksanaan pencatatan PKWT di PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi. Berdasarkan sudut tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian *problem finding* (Penelitian *problrm finding* bertujuan untuk menemukan permasalahan sebagai akibat dari suatu kegiatan atau program yang telah dilaksanakan, yaitu menemukan permasalahan dalam pencatatan PKWT di PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi.

D. Tinjauan Pustaka

1. Asas-Asas dalam Hukum Perjanjian Menurut KUHPerduta

Perjanjian dibuat dengan pengetahuan dan kehendak dari para pihak, dengan tujuan untuk menciptakan atau melahirkan hak dan kewajiban pada masing-masing pihak.⁴ Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.⁵ Untuk menghasilkan perjanjian yang berisi hak dan kewajiban yang adil dan serasi, maka perjanjian tersebut harus seimbang.

Dalam rangka menciptakan keseimbangan dan memelihara hak-hak yang dimiliki para pihak sebelum perjanjian ditandatangani atau disepakati sehingga menimbulkan atau melahirkan perikatan, oleh KUHPerduta diberikan berbagai asas, yang merupakan pedoman atau patokan serta menjadi batas atau rambu dalam mengatur dan membentuk perjanjian yang akan dibuat, hingga akhirnya menjadi perikatan yang sah, yang berlaku bagi para pihak.⁶

Berikut ini asas-asas hukum perjanjian :

- a. Asas Konsensualisme
- b. Asas Kekuatan Mengikat
- c. Asas Kepastian Hukum
- d. Asas kebebasan berkontrak
- e. Asas Keseimbangan
- f. Asas Itikad Baik
- g. Asas Persamaan Hukum
- h. Asas Personalia
- i. Asas Kebiasaan
- j. Asas Kepatutan
- k. Asas Moral
- l. Asas Kepercayaan

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang membuat yang membuat perjanjian tersebut. Hal ini hendak disadari karena Perjanjian Kerja yang dibuat dan ditaati dengan itikad

⁴ Kartini Mulyadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian, cet. 1*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 14

⁵ Subekti, *Hukum Perjanjian, cet.2*, Intermasa, Jakarta, 1998, hal. 1

⁶ Kartini Mulyadi dan Gunawan Widjaya, *Op. Cit.*, hal. 14

baik dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hukum dan kewajiban para pihak sehingga berdampak pada produktivitas akan semakin meningkat dan dapat mengembangkan perusahaan dan dapat memperluas lapangan kerja.⁷

Konsep pengertian perjanjian kerja dari berbagai undang-undang yang berlaku di Indonesia di antaranya undang-undang tentang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Dalam Pasal 1 huruf 14, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dalam Pasal 1602 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata: Perjanjian Kerja disebut dengan Persetujuan Perburuhan, yaitu persetujuan dengan pihak yang satu si buruh mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Berdasarkan beberapa perumusan perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja maka membentuk 2 (dua) bentuk hubungan kerja yaitu:

- a. Hubungan kerja sektor formal yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan bekerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah dan perintah
- b. Hubungan kerja informal yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah atau imbalan atau bagi hasil.⁸

3. Perjanjian Kerja waktu Tertentu

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga

⁷ Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hal. 35

⁸ Syahrin Naihasy, *Hukum Bisnis*, Mida Pustaka, Jakarta, 2005, hal. 120

pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.⁹

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 12/MEN/VI/2012, menyatakan;“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit atau nyata. Maka dengan adanya perjanjian kerja, akan lahir pula sebuah perikatan. Dengan kata lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan sebuah hubungan kerja.

Pasal 1 huruf a peraturan menteri tenaga kerja Nomor 05/mei/1986 menyatakan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹⁰

Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara
Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang didasarkan atas selesainya pekerja tertentu untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun.
- b. Diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan berakhir maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum.
- c. Bersifat musiman
Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT yang dilakukan untuk pekerja yang musiman hanya dapat dilakukan satu jenis pekerjaan waktu tertentu
- d. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.¹¹

⁹ Pratiwi, Retna, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2007, hal. 48.

¹⁰ Asyhadie zaini, *Hukum ketenagakerjaan bidang Hubungan kerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.2011, hal. 56.

¹¹ Husni Lalu, *Pengantar Hukum ketenaga kerjaan Indonesia*. Grafindo Persada Mataram, 2003., hal. 40

4. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Setiap perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Syarat-syaratnya adalah :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan para pihak atau salah satu pihak tidak mampu atau tidak cakap melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Sebaliknya, jika dibuat tanpa adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

E. Pembahasan

1. Kasus Posisi

Bahwa gugatan ini diajukan setelah melewati proses bipartit dan mediasi, hal ini dibuktikan dengan dikeluarkan Nota Anjuran oleh Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat, Nomor : 3058/-1.835.3 Tertanggal 22 Oktober 2020. Bahwa Penggugat adalah Karyawan Tergugat yang mulai bergabung pada tanggal 06 Februari 2012 sampai dengan 05 Agustus 2020, dengan jabatan Bagian Pelaksana. Bahwa sejak Penggugat di terima bekerja pada Tergugat, Penggugat tidak pernah menandatangani perihal surat kontrak kerja ataupun surat perjanjian kerja. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat hak-hak yang diterima oleh Penggugat berupa upah yang diberikan satu kali dalam sebulan secara terus menerus yang dibayarkan secara langsung oleh Tergugat dengan pembayaran upah terakhir pada bulan Juli 2020 yaitu sebesar Rp. 7.851.770,- (tujuh juta delapan ratus lima puluh satu ribu tujuh ratus tujuh puluh rupiah). Pokok permasalahannya, saat Penggugat berada di Surabaya sedang ditempatkan pada Proyek 88 Avenue Surabaya, sekitar pertengahan tahun 2018 Penggugat tiba-tiba disodorkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang akan berakhir masa kerja 31 Desember 2018 yang dalam PKWT tersebut tertera nama Direktornya Hartoyo Buntarja namun Penggugat tidak menandatangani PKWT tersebut. Kemudian akhir bulan Mei 2020 lagi-lagi Penggugat disodorkan Surat Perpanjangan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang akan berakhir masa kerja 30 Oktober 2020 oleh GA di Surabaya Muhtar Suadji yang dalam surat tersebut tertera nama Ir. Augustinus Setijanto, M.M. selaku Operational Director,

namun Penggugat tidak menandatangani kedua surat tersebut. Dikarenakan Penggugat tidak menandatangani Surat Perpanjangan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang akan berakhir masa kerja 30 Oktober 2020 tersebut, pada awal bulan Juni 2020 Penggugat dipanggil kembali oleh GA di Surabaya Muhtar Suadji lalu di perlihatkan Memo Internal dari HRD Pusat ke Manajemen Surabaya yang menyatakan apabila Penggugat tidak tanda tangan kedua surat tersebut sampai tanggal 15 Juni 2020 maka upah Penggugat bulan Juni tidak dibayarkan. Bahwa pemberian Surat Perpanjangan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut merupakan hal yang tidak wajar karena Penggugat saat itu sudah bekerja selama 8 (delapan) tahun kepada Tergugat namun baru diberikan kedua surat tersebut; Bahwa dikarenakan Penggugat menolak untuk tanda tangan kedua surat tersebut sehingga upah bulan Juni Penggugat tidak dibayarkan, lalu kemudian pada tanggal 01 Juli 2020 Penggugat meminta ijin kepada Pimpinan Proyek 88 Avenue/PT Pulauintan u/p Bapak Benyamin Wihardja, ST (Project Manager) mau ke Kantor Pusat yang berada di Jakarta untuk mengurus masalah upah yang belum dibayarkan; Bahwa pada tanggal 04 Juli 2020 Penggugat bertemu dengan HRD Pusat di Jakarta menanyakan masalah upah yang belum dibayarkan lalu dijawab kalau mau upah dibayarkan harus tanda tangan Surat Perpanjangan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang akan berakhir masa kerja 30 Oktober 2020 tersebut, tetapi Penggugat menolak menandatangani. Bahwa alasan Penggugat tidak menandatangani kedua surat tersebut karena Penggugat menduga ini merupakan akal-akalan Tergugat menyodorkan kedua surat tersebut agar berakhirnya masa kerja Penggugat pada tanggal 30 Oktober 2020, padahal Tergugat mulai bekerja tanggal 06 Februari 2012 dan sudah seharusnya sebagai Karyawan Tetap secara otomatis; Bahwa dikarenakan upah Penggugat belum juga dibayarkan, sehingga pada tanggal 17 Juli 2020 Penggugat menunjuk Kuasa Hukum dari Kantor Rando Riphath & Associates untuk menyelesaikan permasalahan tersebut; Setelah Penggugat terus menerus mempertanyakan upah Penggugat bulan Juni yang belum dibayarkan akhirnya upah Penggugat bulan Juni dibayarkan pada tanggal 21 Juli 2020; Pada tanggal 22 Juli 2020 Penggugat melayangkan Surat Permintaan Perundingan Bipartit terhadap Tergugat untuk hadir pada tanggal 24 Juli 2020 di kantor Kuasa Hukum Penggugat guna untuk menyelesaikan permasalahan terkait pemberian Surat Perpanjangan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang akan berakhir masa kerja 30 Oktober 2020 tetapi Tergugat tidak hadir tanpa alasan; Disaat Penggugat berharap agar permasalahan segera selesai tibatiba di hari itu juga tanggal 22 Juli 2020 melalui pesan whatsapp dari pihak HRD, Penggugat menerima Surat Peringatan III (SP III) dan Surat Panggilan Indisipliner dengan alasan dikarenakan Penggugat tidak masuk kerja sejak tanggal 03 Juli

2020 sampai dengan 20 Juli 2020 tanpa keterangan resmi atau alasan yang jelas, padahal alasan Penggugat tidak masuk kerja karena lagi mengurus upah bulan Juni yang sampai tanggal 21 Juli 2020 baru dibayarkan, dan dapat di buktikan kalau Penggugat juga sudah meminta ijin kepada Pimpinan Proyek 88 Avenue/PT Pulauintan u/p Bapak Benyamin Wihardja, ST (Project Manager) mau ke Jakarta mengurus upah bulan Juni yang belum dibayarkan; Dengan tidak hadirnya Tergugat dalam perundingan Bipartit di Kantor Kuasa Hukum Penggugat sehingga pada tanggal 28 Juli 2020 Penggugat mengajukan surat permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat; Disaat Penggugat sedang mengupayakan mediasi guna penyelesaian permasalahan perselisihan hubungan industrial di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat, tanggal 03 Agustus 2020 Penggugat menerima surat panggilan ke-3 yang intinya berbunyi “..... untuk segera melakukan kewajiban Saudara sebagai karyawan dan segera menghubungi pihak HRD kantor pusat untuk memberitahukan kondisi Saudara apabila terdapat hal yang menghambat Saudara untuk kembali hadir.” Setelah menerima surat tersebut keesokan harinya tanggal 04 Agustus 2020 Penggugat datang bertemu dengan HRD di Head Office Tergugat, dalam pertemuan tersebut Penggugat mempertanyakan yang intinya “kenapa saya harus dipaksakan untuk menandatangani PKWT dan perpanjangan kesepakatan PKWT tersebut ?, tetapi Penggugat tidak mendapatkan jawaban, dan Penggugat juga menyampaikan kalau saat ini Penggugat sedang melakukan mediasi guna penyelesaian permasalahan perselisihan hubungan industrial di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat. Tetapi jika Perusahaan mau mem-PHK saya, saya terima asalkan berikanlah hak-hak saya sesuai aturan perundang-undangan”; setelah dari pertemuan tersebut pada tanggal 07 Agustus 2020 Penggugat menerima Surat Pemberhentian tertanggal 05 Agustus 2020, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat yang dalam surat tersebut intinya menyatakan “.... hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat telah berakhir pertanggal surat ini”; Bahwa dalam melakukan pemutusan hubungan kerja Tergugat telah mengesampingkan upaya yang sedang dilakukan Penggugat berupa proses mediasi guna untuk penyelesaian permasalahan perselisihan hubungan industrial di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat, karena dalam proses mediasi Penggugat juga mempertanyakan apa alasan Tergugat memaksakan Penggugat untuk menandatangani PKWT dan perpanjangan kesepakatan PKWT tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bukan karena Kesalahan Penggugat; Bahwa tindakan yang dilakukan oleh Tergugat dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak sangat bertentangan dengan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang

berbunyi: “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja” karena permasalahan ini masih dalam proses mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat, Penggugat juga berharap besar terjadi penyelesaian permasalahan perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat. Begitu juga dengan dikeluarkannya anjuran oleh Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Barat, Penggugat merasa anjuran tersebut tidak memenuhi rasa keadilan khususnya terkait uang pisah dan uang sisa cuti yang belum diambil sehingga Penggugat tidak sepakat dengan anjuran tersebut; Bahwa oleh karena PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat maka sesuai dengan Pasal 155 ayat (1) UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka antara Penggugat dengan Tergugat masih terikat hubungan ketenagakerjaan sampai dengan adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial; Oleh karena masih terikat hubungan ketenagakerjaan dan proses perselisihan PHK belum selesai maka Penggugat masih berhak terhadap upah yang belum dibayarkan; Bahwa Penggugat terakhir kali menerima upah bulan Juli 2020 yaitu sebesar Rp. 7.851.770,- (tujuh juta delapan ratus lima puluh satu ribu tujuh ratus tujuh puluh rupiah) dan sejak Agustus sampai dikeluarkannya anjuran mediator hubungan industrial bulan Oktober 2020 3 (tiga) bulan Penggugat tidak pernah menerima upah selama proses dengan perincian 3 bulan x Rp. 7.851.770 = Rp. 23.555.310; Bahwa perbuatan Tergugat yang melakukan PHK sepihak merupakan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku maka Penggugat berhak mengajukan PHK melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, oleh karena itu Penggugat berhak menuntut dan mendapatkan uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang sesuai ketentuan Pasal 156 UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan perincian sebagai berikut : Uang Pesangon : $2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 7.851.770 = \text{Rp. } 141.331.860$ Uang Penghargaan : $3 \times \text{Rp. } 7.851.770 = \text{Rp. } 23.555.310$ Uang Pengganti Hak (UPH): $15\% \times (\text{Rp. } 141.331.860 + 23.555.310) = \text{Rp. } 24.733.075$ TOTAL : = Rp. 189.620.245 Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan; Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti hukum, dan juga oleh karena gugatan Penggugat adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari Penggugat, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Hubungan Industrial tentang Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali.

2. Akibat Hukum Dari Pelanggaran Kewajiban Oleh Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi

Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 59 di dalam pelaksanaannya di provinsi Riau tidak efektif karena selain pengawasan dari pemerintah tidak berjalan, juga disebabkan oleh faktor kebutuhan lapangan pekerjaan pada kenyataannya lebih terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya tetap. Konsekuensi dari status hukum pekerja akibat pekerjaannya merupakan bagian inti dari proses produksi juga di dalam penerapannya tidak berjalan, sebab pengusaha tetap berpatokan kepada waktu 2 tahun dan pembaharuan untuk perpanjangan masa PKWT selama 1 tahun. Dalam praktek masa tenggang 30 hari yang diwajibkan oleh undang-undang juga lebih banya di abaikan, sebab pekerja tidak menginginkan kehilangan penghasilan karena tidak bekerja selama satu bulan.

Pengaturan yang tidak efektif di atas perlu dikaji ulang dengan mengedepankan kepentingan dari ke dua belah pihak. Sebuah aturan tidak akan mungkin bisa berjalan apabila tidak mencerminkan kebutuhan hukum dari masyarakat. Jika pembuat undangundang bermaksud memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja waktu tertentu dengan batasan waktu bekerja, maka rentang waktu yang diberikan menurut penulis layak dengan waktu maksimal 2 (dua) tahun tanpa ada permakluman lagi. Sehingga mau tidak mau setelah 2 tahun jika pengusaha tetap akan memakai pekerja dalam hubungan kerja wajib menaikkan statusnya sebagai pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan menjamin semua hak-hak melekat padanya.

Walaupun ukuran keadilan sangat relatif, namun telah ada ukuran-ukuran umum yang menjadi patokan terhadap keadilan dan perlindungan HAM dalam hubungan kerja. Masatenggang 30 hari sangat tidak efektif dan merugikan pekerja jika diterapkan. Maka menurut penulis pengaturan masa tenggang tersebut perlu dikaji ulang untuk titiadakan dalam pengaturan tentang PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun meskipun demikian yang lebih penting lagi adalah kearifan dan iktikad baik dari pengusaha sebagai pemegang kunci dari hubungan kerja. Meskipun undang-undang telah member waktu maksimal, bukan berarti pengusaha tidak memiliki kesempatan untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak buruh lebih dini dengan memilih waktu minimal. Untuk mengetahui seorang pekerja memiliki kemampuan bekerja, memiliki dedikasi terhadap perusahaan, tidak harus membutuhkan wak tu dua tau tiga tahun.

Jika dalam waktu satu tahun pengusaha telah memiliki keyakinan terhadap kinerja pekerja, seharusnya ketika masa perjanjian kerja yang pada umumnya dibuat pertahun, langsung menaikkkan statusnya menjadi pekerja waktu tak tertentu (PKWTT). Hal ini akan merangsang produktifitas dan motifasi kerja menjadi lebih baik, sebab pekerja akan lebih gigih bekerja dengan harapan kepastian statusnya sebagai pekerja

bisa diraih tanpa harus menunggu waktu yang lama.

Hukum dapat dijalankan sangat dipengaruhi oleh budaya hukum dari kesadaran hukum masyarakat. Budaya hukum yang baik sangat dipengaruhi oleh kesadaran hukum yang tinggi. Hukum ketenagakerjaan telah dibuat sedemikian rupa untuk menjamin terjaminnya hak-hak pekerja dalam hal ini adalah pekerja waktu tertentu. Kesadaran hukum akan menjadi barang mahal apabila faktor bergerak dalam menentukan efektif dan tidak efektifnya sebuah produk hukum tetap mencari celah pembenar dalam melakukan hal-hal yang melanggar hak asasi pekerja. Hukum hanya akan efektif apabila mencerminkan kebutuhan hukum di masyarakat. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja sebagai perwujudan perlindungan terhadap HAM juga penting untuk mempertimbangkan fakta logis di lapangan. Harus berimbang di dalam member perlindungan hukum yang adil bagi pengusaha sebagai pihak pemberi kerja, sebab pengusaha juga bagian dari warga negara yang berhak mendapatkan perlindungan hukum. Jika ketentuan Pasal 59 terkait jenis dan sifat pekerjaan untuk pekerja waktu tertentu tidak dikaji ulang, maka akan ada 2 kemungkinan, pertama; ketentuan ini tidak efektif dalam praktek hubungan kerja, kedua; menjadi berkurangnya jumlah lapangan kerja yang ada, karena pengusaha hanya mengoptimalkan pekerja tetap yang ada, dampaknya adalah bertambahnya angka pengangguran.

Pemerintah harus berbenah diri dengan mengoptimalkan kembali kinerjanya dalam memberikan pengawasan terhadap hubungan kerja dengan melakukan jemput bola untuk melakukan cek dan ricek terhadap laporan dari pengusaha terhadap perjanjian kerja yang berlangsung di perusahaan. Harus mulai menempatkan diri sebagai pengawas yang bersih dan berwibawa dan tidak melakukan kerjasama dengan pengusaha yang imbasnya sangat merugikan kepentingan pekerja. Harus disadari bahwa hubungan pekerja dan pengusaha adalah simbiosis mutualisme. Pekerja tanpa pengusaha menjadi tidak bermakna apa-apa, sebab pekerja menggantungkan mata pencaharian untuk kelangsungan hidupnya dari pengusaha, sementara pengusaha tanpa pekerja juga menjadi sia-sia sebab proses produksi tidak akan pernah terlaksana.

Dalam hubungan kerja sama pada suatu perusahaan dalam hal ini PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi, selalu menekankan kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kualitas kerja. Apabila terjadi wanprestasi maka pihak perusahaan dalam hal ini General Manager PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi tidak segan-segan akan bertindak dengan tegas bagi yang melakukan wanprestasi hal ini sesuai dengan pernyataan Ahmad Khadirin sebagai kepala Operasional Manager PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi. Menurutnya salah satu contoh wanprestasi adalah persoalan waktu kerja, PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi menetapkan waktu kerja dibagi 3 (tiga) shift yakni, shift pagi antara pukul 07.00-17.00, shift sore antara pukul 17.00-23.00, dan shift malam antara pukul 23.00-07.00, nah bagi staf atau pekerja di PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi harus mampu melaksanakan peraturan tersebut jika tidak maka terjadilah wanprestasi dan hal ini akan ditindak dengan

tegas baik secara lisan maupun lewat surat teguran dan jika terjadi berulang-ulang maka sanksinya adalah pemecatan.

Sehingga hal ini perlu menjadi perhatian penting bagi setiap pekerja agar dalam melaksanakan setiap pekerjaannya selalu mengacu kepada peraturan yang telah disepakati bersama. Menurut Rosidi Rachim sebagai General Manager, adapun tata cara penyelesaian permasalahan terhadap wanprestasi pada PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi, yaitu

1. Pihak pengelola PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi akan memanggil pekerja yang telah melanggar perjanjian yang telah disepakati tersebut untuk menegur secara lisan pertama, kedua maupun ketiga atau sebanyak tiga kali;
2. Jika pada point pertama pekerja tersebut tidak mengindahkan atau masih melanggar lagi perjanjian tersebut, maka pihak pengelola PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi memberikan teguran secara tertulis kepada pekerja tersebut sebanyak tiga kali;
3. Jika pekerja tersebut tidak mengindahkan atau melanggar lagi perjanjian tersebut, maka pihak pengelola PT. Pulau Intan Bajaperkasa Konstruksi mengeluarkan surat pemecatan bagi pekerja tersebut.

3. Analisis Penulis

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengartikan bahwa Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada prinsipnya dapat terjadi kalau salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bila hubungan kerja tersebut diteruskan. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, atau keinginan kedua belah pihak. Sebenarnya, pemutusan hubungan kerja itu sendiri dapat menimbulkan kerugian. Namun, karena kerugian yang ditimbulkan akibat mempertahankan hubungan kerja dianggap lebih besar dibandingkan dengan kerugian akibat pemutusan hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja dilaksanakan. Alasan pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan bukan hanya karena ketidakjujuran karyawan, melainkan juga alasan-alasan lain yang dianggap merugikan, misalnya ketidakmampuan bekerja, malas, pemabok, tidak patuh, sering absen, dan sebagainya. Pemutusan hubungan kerja ini menurut pandangan perusahaan akan lebih kecil risikonya daripada meneruskan hubungan kerja. Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungan kerjanya dengan perusahaan, ada yang bersifat karena peraturan perundang-undangan, tapi ada juga karena keinginan pengusaha, agar tidak terjadi hal semena-mena yang dilakukan pengusaha, maka pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan pemberhentian karyawan.

Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Pasal 150 hingga

dengan Pasal 172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha kepada pekerja/buruh bisa disebabkan beragam alasan, seperti pengunduran diri, mangkir, perubahan status perusahaan, perusahaan tutup, perusahaan pailit, pekerja meninggal dunia, pekerja pensiun atau karena pekerja/buruh telah mengerjakan kesalahan berat sebagaimana diatur dalam pasal 158 ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan pasal 158 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/ buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perbuatan perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Sebelas kriteria kesalahan berat yang diatur dalam pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 itu pada dasarnya dapat disejajarkan dengan *delict* (perbuatan melanggar hukum) kejahatan, yang diatur dalam Buku kedua *Wetboek van strafrecht*. Diputuskannya pekerja telah melakukan kesalahan berat, haruslah didasarkan pada prosedur yang diatur dalam pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, yaitu :

- a. Pekerja / buruh tertangkap tangan;
- b. Ada pengakuan dari pekerja/ buruh yang bersangkutan, atau ;
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Tiga syarat yang ditetapkan dalam pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 harus bersifat kumulatif, tidak boleh alternatif. Maksudnya

adalah kesemua syarat yang ditetapkan dalam pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 itu harus ada, tidak adanya salah satu syarat dari ketiga syarat itu menjadikan putusan pengusaha / majikan bahwa pekerja telah melakukan kesalahan berat tidak dapat diterima.

Syarat pertama yang menyebutkan bahwa pekerja / buruh telah tertangkap tangan maksudnya adalah pekerja telah dapat dibuktikan berdasarkan adanya bukti awal bahwa ia telah melakukan salah satu perbuatan yang telah ditetapkan dalam pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Ada bukti awal yang cukup untuk dinyatakan bahwa pekerja telah melakukan kesalahan berat.

Syarat yang kedua yaitu adanya pengakuan dari pekerja / buruh yang bersangkutan bahwa ia telah melakukan perbuatan yang telah dituduhkan berdasarkan bukti awal pada saat tertangkap tangan. Pengakuan dari pekerja atau buruh itu dapat dibuat dalam bentuk lisan maupun bentuk tertulis. Untuk menjamin adanya kepastian hukum sebaiknya pengakuan dari pekerja / buruh yang bersangkutan dibuat dalam bentuk tertulis, lebih baik lagi apabila yang membuat adalah pekerja sendiri (dalam arti tidak dibuatkan oleh personalia seperti yang terjadi di dalam praktek). Tentunya pembuatan surat pernyataan pengakuan telah melakukan salah satu dari perbuatan yang termasuk dalam kriteria kesalahan berat itu harus dibuat dengan kesadaran sendiri tidak dalam keadaan adanya paksaan, tekanan, atau tipu muslihat dari pengusaha/ majikan ataupun dari pihak personalia. Intinya tidak boleh dibuat atas dasar adanya kebohongan.

Syarat yang ketiga adalah adanya bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan di dukung oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi. Syarat ketiga ini pada dasarnya merupakan kelanjutan dari telah dipenuhinya syarat pertama dan syarat kedua. Syarat ketiga pada hakekatnya memperkuat syarat pertama dan syarat kedua.

Hal ini berlainan dengan rumusan dari ketentuan pasal 158 ayat 2 yang dapat ditafsirkan hanya menentukan ketiga syarat itu sebagai syarat alternatif dan bukan sebagai syarat kumulatif (garis bawah dari penulis). Dikatakan secara penafsiran bahwa itu menunjukkan sebagai syarat alternatif karena antara pasal 158 ayat (2) b dan pasal 158 ayat (2) c UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan kata atau bukan.

Penggunaan kata dan dengan kata atau dalam konteks bahasa hukum membawa akibat yang berlainan. Seharusnya redaksional pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 itu tertulis dan.

Kekhawatiran akan terjadinya penyalahgunaan yang akan terjadi di masyarakat dapat dipahami. Mengingat apabila syarat yang terdapat dalam pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dapat hanya dipakai salah satu saja. Misalnya A pekerja di PT X, pada saat akan pulang dan menjalani check body (pemeriksaan oleh petugas keamanan di pintu keluar tempat kerja) kedatangan telah membawa barang milik perusahaan tanpa alas hak yang dapat dibenarkan. Atas dasar telah terpenuhinya syarat pertama yaitu pekerja telah tertangkap tangan dengan tanpa diikuti

syarat kedua dan ketiga maka A saat itu juga dapat diPHK secara sepihak. Misalnya kenyataannya A tidak pernah mengambil barang milik perusahaan. Atau karena ada orang lain yang sengaja ingin mencelakakan A supaya ia dapat di PHK. Tidak adan gunanya apabila A bersikeras menolak tuduhan itu. Begitu juga apabila A tidak pernah mau mengakui bahwa ia telah mencuri apalagi mau membuat surat pengakuan bahwa ia telah mencuri.

Kekurang cermatan dalam merumuskan norma hukum tanpa memahami konsep bahasa hukum memang dapat berpengaruh pada keberlakuan hukum. Apabila dilakukan analisis maka ketentuan pasal 158 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 itu tidak memenuhi syarat keberlakuan yuridis dari Bruggink.

Sebagai bahan telaah dapat diteliti kembali norma hukum PHK yang diatur dalam UU No. 12 Tahun 1964 tentang PHK di perusahaan swasta, yang dengan tegas menetapkan bahwa PHK termasuk juga PHK karena telah melakukan kesalahan berat harus dengan izin P4D atau P4P. Hal itu tidak terdapat di dalam ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, yang tidak mensyaratkan adanya izin bagi PHK karena pekerja telah melakukan kesalahan berat.

Apabila pekerja mengalami PHK karena telah melakukan kesalahan berat maka pekerja itu mempunyai hak sesuai dengan ketentuan pasal 158 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu :Pekerja / buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarakan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (4)

Bagi pekerja / buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Ketentuan uang pisah memang belum ada peraturan pelaksanaannya. Dalam hal ini Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) menghimbau agar anggotanya yang terdiri dari para pengusaha memberikan uang pisah minimal sebesar satu bulan upah. Hal ini dilakukan dengan tujuan memberikan masukan pada pengusaha untuk segera merumuskan besarnya uang pisah yang dapat diberikan kepada pekerja bersama dengan serikat pekerja / buruh. Rumusan kesepakatan tentang besarnya uang pisah itu dapat dituangkan dalam perjanjian kerja bersama.

Dalam putusan 370/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst pertimbangan hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak dengan menolak seluruh gugatan yang diajukan oleh pihak tergugat sudah baik dalam ratiodecidenti dalam mencapai putusannya, karena dapat dilihat bahwa hakim sudah melihat pertimbangan bahwa secara hukum Gugatan Aquo mengandung Exceptio Peremptoria, dimana faktanya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PENGUGAT yang dilakukan oleh

TERGUGAT adalah akibat dari tindakan PENGGUGAT sendiri yang mangkir dari pekerjaannya lima hari berturut-turut atau lebih sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Perusahaan Pasal 50 ayat (3) dan Pasal 168 Undang-undang Ketenagakerjaan, maka dengan sendirinya Gugatan Penggugat ini tidak dapat secara hukum tidak dapat Dipersengketakan. Dalam Repliknya Penggugat menanggapi yang pada pokoknya menyatakan bahwa gugatan Penggugat adalah gugatan Pemutusan Hubungan Kerja dan bukan perselisihan hak, dan Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sesuai Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, sehingga eksepsi Tergugat tidak berdasar menurut hukum dan haruslah ditolak. Jadi penulis berpendapat bahwa hakim sudah sangat baik dalam menganalisa fakta hukum, bukti-bukti serta cermat dalam melihat sisi keadilan bagi kedua belah pihak dalam memutuskan perkara putusan 370/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst.

F. Penutup

1. Kesimpulan

Dalam putusan 370/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Jkt.Pst pertimbangan hakim dalam memutuskan sengketa PHK sepihak dengan menolak seluruh gugatan yang diajukan oleh pihak tergugat sudah baik dalam ratiodecidenti dalam mencapai putusannya, karena dapat dilihat bahwa hakim sudah melihat pertimbangan bahwa secara hukum Gugatan Aquo mengandung Exceptio Peremptoria, dimana faktanya Pemutusan Hubungan Kerja terhadap PENGGUGAT yang dilakukan oleh TERGUGAT adalah akibat dari tindakan PENGGUGAT sendiri yang mangkir dari pekerjaannya lima hari berturut-turut atau lebih sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Perusahaan Pasal 50 ayat (3) dan Pasal 168 Undang-undang Ketenagakerjaan, maka dengan sendirinya Gugatan Penggugat ini tidak dapat secara hukum tidak dapat Dipersengketakan. Dalam Repliknya Penggugat menanggapi yang pada pokoknya menyatakan bahwa gugatan Penggugat adalah gugatan Pemutusan Hubungan Kerja dan bukan perselisihan hak, dan Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sesuai Pasal 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, sehingga eksepsi Tergugat tidak berdasar menurut hukum dan haruslah ditolak.

Proses penyelesaian Hubungan Industrial yang memakan waktu lama yaitu di karenakan hambatan-hambatan yang ada di internal dan eksternal perusahaan. Proses penyelesaian tersebut sudah melalui banyak cara dengan proses mediasi dan arbitase. Hal ini memperlihatkan baha SP dan manajemen perusahaan itu sendiri berada di dalam presepsi yang tidak sepakat hingga menimbulkan perbedaan pendapat dan ketidakpuasan dari salah satu pihak.

- a. Belum adanya Struktur karena serikat pekerja
- b. Kurangnya pengetahuan dan kemampuan pengurus SP untuk menentukan prioritas dalam permasalahan ini yang harusnya di

selesaikan.

- c. Kurangnya motivasi beberapa anggota pengurus untuk bekerja sehingga yang terus bekerja hanya beberapa orang saja.
- d. Selain itu juga adanya miss komunikasi antara anggota sehingga terjadi perbedaan terkait dengan materi perundingan.
- e. Tidak adanya perjanjian kerja bersama yang mengatur penerapan pelaksanaan hubungan industrial sehingga keberadaan SP belum memiliki landasan yang kuat.

Hambatan yang terjadi dari pihak eksternal perusahaan sebagai berikut:

- a. Perusahaan menyangkal adanya pekerja borongan pada salah satu divisi pada lini produksi dan menanggapi status kerja tersebut bukanlah suatu pelanggaran UU terkait dengan ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan Pasal 65 dan Pasal 66. Hal ini merugikan pekerja borongan terutama dalam pemberian upah yang tidak di sesuaikan dengan perjanjian awal.
- b. Menunda untuk mengabulkan tuntutan terkait dengan status kerja dari pekerja borongan dengan alasan kondisi keuangan perusahaan yang tidak memungkinkan walaupun sudah ada rekomendasi dari Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi setempat.
- c. Melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 3 orang pengurus SP dan 1 orang anggota SP tanpa ada alasan yang jelas sehingga perundingan kemudian lebih di arahkan pada penyelesaian masalah tersebut dan akhirnya mendapatkan suatu keputusan untuk menyelesaikan masalah tersebut.
- d. Pekerjaan borongan yang akan melakukan aksi mogok akan di ancam di PHK atau tidak akan di lakukan perubahan status kerjanya.

2. Saran

- a. Diharapkan bagi pengusaha agar tidak lagi melakukan pemberhentian pekerja atau PHK secara sewenang-wenang. Sebagaimana diketahui pelaksanaan PHK, ada prosedur hukumnya yang harus dilalui terlebih dahulu. Dengan melalui prosedur yang seharusnya, maka persoalan PHK ini tidak perlu diperpanjang sampai ke pengadilan.
- b. Hendaknya peranan hakim PHI dalam memberikan kepastian hukum dapat terlaksana dalam setiap putusan-putusannya. Akan tetapi, diharapkan dalam putusan juga terdapat nilai keadilan dan kemanfaatan, sehingga pada akhirnya dapat menjadi suatu sistem penegakan hukum yang individu didalamnya adalah seorang hakim.
- c. Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak seharusnya dirundingkan terlebih dahulu secara bipartit oleh pihak pengusaha dan pekerja atau Serikat Pekerja, dan pihak dari Pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja setempat yang seharusnya diberikan kewenangan lebih, dalam hal Pengawasan dan penekanan terhadap pengusaha yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerjasepihak karena kesalahan berat yang belum dibuktikan terlebih dahulu, karena bagi pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu masalah yang sangat besar dalam hal perekonomian baik untuk diri sendiri dan

- keluarga.
- d. Pengadilan Hubungan Industrial harusnya lebih memperhatikan Asas-Asas keadilan dan kepastian hukum karena bagi pekerja proses Pengadilan Hubungan Industrial adalah tempat untuk mencari keadilan dalam memperjuangkan hak-hak para pekerja/buruh akan tetapi aktualnya dalam proses Pengadilan Hubungan Industrial yang seharusnya cepat dan tidak memerlukan biaya yang besar tidak berjalan sesuai dengan regulasi atau aturan perundang-undangan. Pekerja/Buruh yang dihadapkan dalam regulasi tersebut merasa sangat berat kalau melawan perusahaan yang mempunyai dana yang cukup untuk persidangan yang panjang.

Daftar Pustaka

- _____. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
Syahrin Naihasy, *Hukum Bisnis*, Mida Pustaka, Jakarta, 2005
- Anggraeni, D. Indonesian Supreme Court Judicial Decision on Sharia Economic Disputes. Indonesian Supreme Court Judicial Decision on Sharia Economic Disputes.
- Anggraeni, D. (2017). Prevention of Dumping Practice in Asean Free Trade China Free Trade Area (Acfta) Regarding Government Regulation Number 34 Year 2011. *Jurnal Cita Hukum*, 5(1), 135-170.
- Anggraeni, D. (2019). Freedom of parties to determine the form and content of the agreement in a contract of construction services. In *Business Innovation and Development in Emerging Economies* (pp. 485-492). CRC Press.
- Anggraeni, D., & Adrinoviarini, A. (2020). Strategi Pengawasan terhadap Ujaran Kebencian di Media Sosial pada Pemilu. *AL WASATH Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 99-116.
- Anggraeni, D., & Sabrina, K. (2018). Penggunaan Model Nota Kesepahaman Sebagai Bentuk Perlindungan Hak Konstitusional Buruh Migran. *Indonesian Constitutional Law Journal*, 2(1).
- Anggraeni, D., Niagara, S. G., & Anwar, M. (2018). Legal Protection Againsts Buyers due to not Performing Seller in Electronic Transaction. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), 168.
- Anggraeni, R. (2016). Pola Persaingan Antara Hukum dengan Politik dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. *Pandecta Research Law Journal*, 11(2), 202-216.
- Anggraeni, R. D. (2020). Wabah Pandemi COVID-19, Urgensi Pelaksanaan Sidang Secara Elektronik. *ADALAH*, 4(1).
- Anggraeni, R. D., & Rizal, A. H. (2019). Pelaksanaan Perjanjian Jual Beli Melalui Internet (E-Commerce) Ditinjau Dari Aspek Hukum Perdataan. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 6(3), 223-238.
- Anggraeni, R. D., & Rizal, A. H. (2019). Pelaksanaan Perjanjian Jual Beli Melalui Internet (E-Commerce) Ditinjau Dari Aspek Hukum Perdataan. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 6(3), 223-238.

- Arofa, E., Bachtiar, B., Susanto, S., Santoso, B., & Wiyono, B. (2021). Bimbingan Teknis Pembuatan Peraturan Desa. *Pro Bono Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(01).
- Asyhadie zaini, *Hukum ketenagakerjaan bidang Hubungan kerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.2011
- Aziz, A., Susanto, S., & Anggraeni, R. D. (2021). The Implementation Of Occupational Safety And Health Law Enforcement In According To Law Number 1 Of 1970 Concerning Work Safety And Act Number 36 Of 2009 Concerning Health (Study at PT. Yamaha Indonesia). *Surya Kencana Tiga*, 1(1), 46-64.
- Bachtiar, B., & Sumarna, T. (2018). Pembebanan tanggung jawab perdata kepada kepala daerah akibat wanprestasi oleh kepala dinas. *Jurnal Yudisial*, 11(2), 209-225.
- Bachtiar, L. H. B., & Andrean, S. (2020). Menguatnya Partai Politik Kartel Pada Pemilu Serentak 2019. *Jurnal Pengawasan Pemilu Provinsi DKI Jakarta*, 73-92.
- Baetal, B. (2018). Application of shaming punishment for corruptors in the corruption law enforcement system in Indonesia. *International Journal of Scientific and Engineering Research*, 9(2), 953-960.
- Baital, B. (2014). Pertanggungjawaban Penggunaan Hak Prerogatif Presiden Di Bidang Yudikatif Dalam Menjamin Kemerdekaan Kekuasaan Kehakiman. *Jurnal Cita Hukum*, 2(1).
- Baital, B. (2015). ASAS PRADUGA TIDAK BERSALAH DALAM DIMENSI PEMBUKTIAN: TELAHAH TEORITIK DARI OPTIK PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 2(2), 241-258.
- Baital, B. (2016). Urgensi Penyelenggaraan Bantuan Hukum Bagi Masyarakat Miskin Oleh Pemerintah Daerah. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 3(2), 137-152.
- Catur, J. S., Djongga, D., Heriyandi, H., Poerwanto, H., Hutasoit, J., Anam, K., & Wiyono, B. (2020). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA MELALUI UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. *JURNAL LEX SPECIALIS*, 1(2).
- Darusman, Y. (2017). Kajian Yuridis Dualisme Kewarganegaraan Dalam Undang-Undang Nomor: 12 Tahun 2006 Tentang Kewarganegaraan (Studi Pada Kasus Gloria Natapraja Hamel). *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*, 5(1), 53-80.
- Darusman, Y. M. (2012). Sistem Parlemen Threshold (Ambang Batas) Tantangan Atau Ancaman Dalam Perkembangan Demokrasi Indonesia. *Jurnal Surya Kencana Satu (Dinamika Masalah Hukum & Keadilan)*, 2(2), 1-23.
- Darusman, Y. M. (2013). KAJIAN YURIDIS URGENSI AMANDEMEN KELIMA UNDANG-UNDANG DASAR 1945 DALAM SISTEM HUKUM KETATANEGARAAN INDONESIA. *ADIL: Jurnal Hukum*, 4(2), 245-265.

- Darusman, Y. M. (2013). Pelaksanaan Pengujian Perundang-Undangan (Judicial Review) Sebagai Suatu Proses Pengawasan Hukum Di Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia Dan Amerika Serikat. *Jurnal Surya Kencana Satu (Dinamika Masalah Hukum & Keadilan)*, 3(1), 1-14.
- Darusman, Y. M. (2016). Kajian Yuridis Pengujian Pasal 29 ayat (1), ayat (3), ayat (4), Pasal 35 ayat (1) UU No. 1.1974 tentang Perkawinan (Studi pada Putusan MK No. 69/PUU-XIII/2015). In Disajikan pada Prosiding Seminar Ilmiah Nasional. Tangerang Selatan: Program Pascasarjana Universitas Pamulang.
- Darusman, Y. M. (2016). Kajian Yuridis Pengujian Undang-Undang Pasal 29 Ayat (1), Ayat (3), Ayat (4), Pasal 35 Ayat (1) UU No. 1/1974 Tentang Perkawinan (Studi Pada Putusan MK No. 69/PUU-XIII/2015). *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Darusman, Y. M. (2016). Kedudukan notaris sebagai pejabat pembuat akta otentik dan sebagai pejabat pembuat akta tanah. *ADIL: Jurnal Hukum*, 7(1), 36-56.
- Darusman, Y. M. (2016). Kedudukan Serta Perlindungan Hukum Bagi Pemegang Hak Paten dalam Kerangka Hukum Nasional Indonesia dan Hukum Internasional. *Yustisia Jurnal Hukum*, 5(1), 202-215.
- Darusman, Y. M. (2017). Kajian Yuridis Dualisme Kewarganegaraan Dalam Undang-Undang Nomor: 12 Tahun 2006 Tentang Kewarganegaraan. Universitas Pamulang.
- Darusman, Y. M. (2018). Pengaruh Konvensi Hukum Laut Internasional Tahun 1982 Terhadap Wilayah Laut Indonesia. *Jurnal Cita Hukum*, 6(2), 343-360.
- Darusman, Y. M. (2018). The Position of President and Vice President of Republic of Indonesia, After 3rd Amendment Constitution 1945, Correlated with The 4th Principle of Pancasila. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 54, p. 01006). EDP Sciences.
- Darusman, Y. M., & Benazir, D. M. (2021). PENYULUHAN PENTINGNYA PEMAHAMAN TENTANG KEMANFAATAN DAN KEMUDARATAN MEDIA SOSIAL DI DESA KAWUNGLARANG, KECAMATAN RANCAH, KABUPATEN CIAMIS. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 2(2), 68-74.
- Darusman, Y. M., & Wiyono, B. (2019). Teori dan Sejarah Perkembangan Hukum.
- Darusman, Y. M., Bastianon, B., Susanto, S., Benazir, D. M., & Setiawan, T. (2021). Pentingnya Pemahaman Tentang Kemanfaatan Dan Kemudahan Media Sosial. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 173-179.
- Darusman, Y. M., Fauziah, A., & Sumarna, B. D. (2020, December). The Study of Natuna Island Dispute Between Indonesia and China, Based on UNCLOS 1982. In *The 2nd International Conference of Law, Government and Social Justice (ICOLGAS 2020)* (pp. 386-394). Atlantis Press.

- Darusman, Y. M., Susanto, S., Anggraeni, R. D., Bachtiar, B., & Bastinaon, B. (2020). Sosialisasi undang-undang perlindungan anak dan kdrt kelurahan pulau panggang kabupaten kepulauan seribu. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 1(1), 76-82.
- Darusman, Y. M., Susanto, S., Anggraeni, R. D., Gueci, R. S., & Yanto, O. (2019). Penyuluhan Peraturan Perundang-Undangan Pemilihan Umum (Pemilu) Tahun 2019 (Studi Kasus Pada Politeknik Ilmu Pemasarakatan (Poltekip) Kementerian Hukum Dan Ham Ri, Depok, Jawa Barat). *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(1).
- Darusman, Y. M., Susanto, S., Wiyono, B., Iqbal, M., & Bastianon, B. (2021). BIMBINGAN TEKNIS PEMBUATAN PERATURAN DESA DI DESA KAWUNGLARANG, KECAMATAN RANCAH, KABUPATEN CIAMIS. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 125-129.
- Darusman, Y. M., Susanto, S., Yanto, O., Bastianon, B., & Arofa, E. (2021). Bimbingan Teknis Pembuatan Peraturan Desa Di Desa Kalimati, Kecamatan Adiwerna, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen*, 2(1), 61-66.
- Darusman, Y. M., Wiyono, B., & Yanto, O. (2021). STUDY AND ANALYSIS CONCERNING THE URGENCY OF APPLICATION FOR EXPANDING THE REGENCY/CITY AREA IN BANTEN PROVINCE. *Surya Kencana Tiga*, 1(1), 1-26.
- Hayati, F. A., & Yanto, O. (2020, December). Legal Protection Urgency of Children's Rights From Violence Action in Tangerang Selatan Area. In *The 2nd International Conference of Law, Government and Social Justice (ICOLGAS 2020)* (pp. 583-587). Atlantis Press.
- Hayati, F. A., Susanto, S., & Yanto, O. (2021, January). Urgensi Perlindungan Hukum Atas Hak Anak Dari Aksi Kekerasan Di Kawasan Tangerang Selatan. In *Prosiding Senantias: Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat* (Vol. 1, No. 1, pp. 1215-1222).
- Herdiana, D., Susanto, S., Iqbal, M., Indriani, I., & Supriyatna, W. (2021). PELATIHAN PENGGUNAAN APLIKASI E-COURT UNTUK PARALEGAL DI LEMBAGA BANTUAN HUKUM" UNGGUL". *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 110-115.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum ketenaga kerjaan Indonesia*. Grafindo Persada Mataram, 2003
- Indriani, Iin, et al. "PEMBINAAN PENGELOLAAN LAHAN TEPI PANTAI BERDASARKAN ASPEK HUKUM DAN PENGEMBANGAN INDUSTRI." *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1.3 (2020): 406-411.
- Iqbal, M. I., Susanto, S., & Sutoro, M. (2019). Functionalization of E-Court System in Eradicating Judicial Corruption at The Level of

- Administrative Management. *Jurnal Dinamika Hukum*, 19(2), 370-388.
- Iqbal, M., Susanto, S., & Sutoro, M. (2019). Efektifitas Sistem Administrasi E-Court dalam Upaya Mendukung Proses Administrasi Cepat, Sederhana dan Biaya Ringan di Pengadilan. *Jurnal Ilmu Hukum*, 8(2), 302-315.
- Iqbal, M., Susanto, S., & Sutoro, M. (2020). E-COURT DALAM TANTANGAN MENEKAN POTENSI KORUPSI DI PENGADILAN. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Iqbal, Muhamad Iqbal, Susanto Susanto, and Moh Sutoro. "Functionalization of E-Court System in Eradicating Judicial Corruption at The Level of Administrative Management." *Jurnal Dinamika Hukum* 19.2 (2019): 370-388.
- Iqbal, Muhamad, Susanto Susanto, and Moh Sutoro. "E-COURT DALAM TANTANGAN MENEKAN POTENSI KORUPSI DI PENGADILAN." *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG* 1.1 (2020).
- Iqbal, Muhamad. "Efektifitas Hukum Dan Upaya Menangkal Hoax Sebagai Konsekuensi Negatif Perkembangan Interaksi Manusia." *Literasi Hukum* 3.2 (2019): 1-9.
- Iqbal, Muhamad. "Implementasi Efektifitas Asas Oportunitas di Indonesia Dengan Landasan Kepentingan Umum." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 9.1 (2018): 87-100.
- Iqbal, Muhamad. "Perkembangan kejahatan dalam upaya penegakan hukum pidana: Penanggulangan kejahatan profesional perdagangan organ tubuh manusia." *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG* 2.1 (2017).
- Kalakoe, B., Darusman, Y. M., & Gueci, R. S. (2020). PENCEGAHAN POLITIK UANG PADA PEMILIHAN KEPALA DAERAH DAN PEMILIHAN UMUM. *JURNAL LEX SPECIALIS*, 1(1).
- Kalakoe, B., Darusman, Y. M., & Gueci, R. S. (2020). PENCEGAHAN POLITIK UANG PADA PEMILIHAN KEPALA DAERAH DAN PEMILIHAN UMUM. *JURNAL LEX SPECIALIS*, 1(1).
- Kartini Mulyadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian, cet. 1*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003
- Khalimi, K., & Susanto, S. (2017). Kedudukan Akuntan Publik Untuk Melakukan Audit Investigatif Terhadap Kekayaan Badan Usaha Milik Negara (Bumn) Persero Dalam Rangka Menghitung Kerugian Negara. *Jurnal Hukum Staatrechts*, 1(1).
- Kurrohman, T. (2016). Keabsahan Akad Nikah Via Telepon Pendekatan Masalah Al-Mursalah Dan Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan. *Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 3, 89-110.
- Kurrohman, T. (2016). Transformasi Ekonomi Islam Dalam Sistem Hukum Perbankan Nasional Dan Problematika Kewenangan Absolut Peradilan Agama. *EDUKA Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis*, 2(2), 111-132.

- Kurrohman, T. (2017). Peran Dewan Pengawas Syariah Terhadap Syariah Compliance Pada Perbankan Syariah. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 8(2), 49.
- Marbun, A. T., Wageanto, A., Rusmamto, A. A., Siregar, D. M., Dongga, D. D., Budianto, J., & Bastianon, B. (2020). INVESTASI ASING DAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA. *JURNAL LEX SPECIALIS*, 1(2).
- Mauliku, H. E., & Wulansari, E. (2008). Hubungan antara faktor perilaku ibu dengan kejadian diare pada balita di puskesmas Batujajar Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Kesehatan Kartika Stikes A. Yani*, 40-51.
- Monang Siahaan, S. H. (2017). *Falsafah dan Filosofi Hukum Acara Pidana*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mulyanto, E. (2019, October). Prevent Corruption Through The E-Court System (Study in Jabodetabek Court). In 3rd International Conference on Globalization of Law and Local Wisdom (ICGLOW 2019) (pp. 59-62). Atlantis Press.
- Nurhayati, N., & Gucci, R. S. (2019). KEBERLAKUAN PENGGUNAAN SURAT KUASA MEMBEBAK HAK TANGGUNGAN (SKMHT) TERHADAP PENDAFTARAN HAK TANGGUNGAN PADA PERJANJIAN KREDIT BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KOTA TANGERANG SELATAN. *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 6(1).
- Oktafia, S., Wulansari, E. M., & Widodo, G. (2021). THE RESULTING LEGAL CONSEQUENCES TO THE DECISION OF THE SUPREME COURT NUMBER: 05 P/HUM/2018 ON THE BUSINESSMEN IN NATURAL GAS MINING THAT USING NATURAL LIQUIDFIELD GAS BASED ON LAW NUMBER: 42 OF 2009 JUNCTO LAW NUMBER: 8 OF 1983 (Study of Value Added Tax of Goods & Services and Tax of Sale of Luxury Goods). *Surya Kencana Tiga*, 1(1), 87-105.
- Prabu, A., Harahap, I. N., Ernasari, N., Primagani, T., Nirpana, B., Andriyas, I., & Susanto, S. (2020). Kemudahan Berusaha Dalam Cluster Omnibus Law. *Jurnal Lex Specialis*, 1(2).
- Pratiwi, Retna, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Erlangga, Jakarta, 2007
- Puspaningrum, C., Susanto, S., & Darusman, Y. M. (2020). Kedudukan Penerimaan Negara Bukan Pajak Dari Biaya Hak Penggunaan Spektrum Frekuensi Radio Dalam Restrukturisasi Utang Dalam Putusan Hakim (Analisis Putusan Nomor 126/Pt. Sus. PKPU/2018 Jkt Pst jo Nomor 136K/Pdt-Sus-Pailit/2019 jo Nomor 103 PK/Pdt. Sus-Pailit/2019). *JURNAL LEX SPECIALIS*, 1(1).
- Putra, B. K. B. (2019). Kebijakan Aplikasi Tindak Pidana Siber (Cyber Crime) di Indonesia. *Pamulang Law Review*, 1(1), 1-14.
- Putra, Eldo Pranoto, and Muhamad Iqbal. "IMPLEMENTASI KONSEP KEADILAN DENGAN SISTEM NEGATIF WETTELIJK DAN ASAS KEBEBASAN HAKIM DALAM MEMUTUS SUATU PERKARA PIDANA DITINJAU DARI PASAL 1 UNDANG-

- UNDANG NO 4 TAHUN 2004 TENTANG KEKUASAAN KEHAKIMAN (Analisa putusan No. 1054/Pid. B/2018/PN. Jkt. Sel)." Rechtsregel: Jurnal Ilmu Hukum 3.1 (2020): 40-58.
- Rezki, A., Anggraeni, R. D., & Yunus, N. R. (2019). Application of Civil Law Theory In the Termination of Custody of Adopted Children in Indonesia. *Journal of Legal Research*, 1(6).
- Sahputra, D., Yanto, O., & Susanto, S. (2020). KEBIJAKAN FORMULASI TINDAK PIDANA UJARAN KEBENCIAN YANG DISEBARKAN OLEH BUZZER DALAM PERSPEKTIF SISTEM PERADILAN PIDANA. *JURNAL LEX SPECIALIS*, 1(2).
- Santoso, B. (2019). Kewenangan Jaksa Agung Dalam Penyelesaian Pelanggaran HAM Berat Dihubungkan Dengan Prinsip Negara Hukum. *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 5(2).
- Siahaan, M. (2013). Korupsi: penyakit sosial yang mematikan. Elex Media Komputindo.
- Siahaan, M. (2014). Koruptor Menguntungkan Koruptor. Elex Media Komputindo.
- Siahaan, M. (2015). KPK dan Polri Bersatulah Memberantas Korupsi. Elex Media Komputindo.
- Siahaan, M. (2015). KPK dan Polri Bersatulah Memberantas Korupsi. Elex Media Komputindo.
- Siahaan, M., & MM, S. (2019). Pembuktian terbalik dalam memberantas tindak pidana korupsi. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- ¹Soerjono Soekanto (b), *Pengantar Penelitian Hukum, cet. 3*, Universitas Indonesia Press. Jakarta. 2010
- Soewita, S. (2020). Pelaksanaan Eksekusi Pidana Mati Narkoba di Tinjau dari Undang-undang No 35 Tahun 2009. *Pamulang Law Review*, 3(2), 149-156.
- Sri Mamudji, et. al., *Metode Penelitian Hukum, cet. 1*, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Depok 2005
- Subekti, *Hukum Perjanjian, cet.2*, Intermasa, Jakarta, 1998
- Suhendar, S. (2019). Penyidikan Tindak Pidana Korupsi Dan Kerugian Keuangan Negara Dalam Optik Hukum Pidana. *Pamulang Law Review*, 1(1), 85-100.
- Suhendar, S. (2020). Kerugian Keuangan Negara Telaah Dalam Perspektif Hukum Administrasi Negara Dan Hukum Pidana. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 11(2), 233-246.
- Susanto, M. I. (2019). Kedudukan Hukum People Power dan Relevansinya dengan Hak Kebebasan Berpendapat di Indonesia. *Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum dan Konstitusi*, 2(2), 225-237.
- Susanto, M. I., & Supriyatna, W. (2020). Creating an Efficient Justice System with E-Court System in State Court and Religious Court of Rights. *International Journal of Arts and Social Science*, 3(3), 354-361.

- Susanto, M. I., & Supriyatna, W. (2020). Creating an Efficient Justice System with E-Court System in State Court and Religious Court of Rights. *International Journal of Arts and Social Science*, 3(3), 354-361.
- Susanto, M. I., & Supriyatna, W. (2020). Creating an Efficient Justice System with E-Court System in State Court and Religious Court of Rights. *International Journal of Arts and Social Science*, 3(3), 354-361.
- Susanto, Muhamad Iqbal, and Wawan Supriyatna. "Creating an Efficient Justice System with E-Court System in State Court and Religious Court of Rights." *International Journal of Arts and Social Science* 3.3 (2020): 354-361.
- Susanto, Muhamad Iqbal. "Kedudukan Hukum People Power dan Relevansinya dengan Hak Kebebasan Berpendapat di Indonesia." *Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum dan Konstitusi* 2.2 (2019): 225-237.
- SUSANTO, S. (2017). Harmonisasi Hukum Makna Keuangan Negara Dan Kekayaan Negara Yang Dipisahkan Pada Badan Usaha Milik Negara (Bumn) Persero. *Proceedings Universitas Pamulang*, 2(1).
- Susanto, S. (2017). KEPASTIAN HUKUM INVESTASI MENURUT UNDANG UNDANG NOMOR 25 TAHUN 2007 TENTANG PENANAMAN MODAL DAN PERATURAN BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL REPUBLIK INDONESIA NOMOR 5 TAHUN 2013 TENTANG PEDOMAN DAN TATA CARA PERIZINAN DAN NON PERIZINAN PENANAMAN MODAL (Studi Kasus PT. Tunas Mandiri Lumbis). *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 3(1).
- Susanto, S. (2017). Perjanjian Kredit yang Dibuat Secara Baku Pada Kredit Perbankan Dan Permasalahan Pilihan Domisili Hukum Penyelesaian Sengketa (Studi Kasus Pada Bank Sumut Cabang Jakarta Pusat). *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 4(1).
- Susanto, S. (2018). Kedudukan Hasil Audit Investigatif Pada Kekayaan Badan Usaha Milik Negara Persero Dalam Hukum Pembuktian Pidana di Indonesia. *Jurnal Cita Hukum*, 6(1), 139-162.
- Susanto, S. (2019). Eksekusi Putusan Tanpa Hadirnya Tergugat (Studi Kasus Cv. Global Mandiri Sejahtera). *Rechtsregel: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2).
- Susanto, S. (2020). E-Court As The Prevention Efforts Against The Indonesia Judicial Corruption. *Yustisia Jurnal Hukum*, 9(1), 116-138.
- Susanto, S., & Iqbal, M. (2019). Efektifitas Peranan Hukum dalam Pengelolaan Dana Desa Melalui BUMDes Sebagai Perwujudan Kearifan Lokal yang Berdaya Saing Guna Meningkatkan Kesejahteraan Rakyat. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Susanto, S., & Iqbal, M. (2019). Pengabdian Kepada Masyarakat Dalam Sinergitas Akademisi Dan TNI Bersama Tangkal Hoax Dan Black Campaign. *CARADDE: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 8-16.
- Susanto, S., & Iqbal, M. (2020, February). Dinamika Penegakan Hukum Pada Konteks Keterbukaan Informasi Keuangan Partai Politik. In *Proseding Seminar Nasional Akuntansi (Vol. 2, No. 1)*.

- Susanto, S., & Yanto, O. (2020). PELAKSANAAN PERJANJIAN KREDIT DENGAN JAMINAN SURAT PENGANGKATAN KARYAWAN TETAP BUMN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA–PERSERO CABANG TANAH ABANG. *JURNAL LEX SPECIALIS*, 1(1).
- Susanto, S., Darusman, Y. M., Bachtiar, B., Gueci, R. S., & Santoso, B. (2021). MENGGUNAKAN MEDIA SOSIAL RAMAH HUKUM. *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen*, 2(1), 72-78.
- Susanto, S., Darusman, Y. M., Maddinsyah, A., Isnaeni, B., & Yanto, O. (2021). Bimbingan Teknis Pembuatan Peraturan Desa Di Desa Pedeslohor, Kecamatan Adiwerna, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 167-172.
- Susanto, S., Herdiana, D., & Iqbal, M. (2021). KEWENANGAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL MENOLAK PENGAJUAN PERMOHONAN PENCATATAN ADOPSI ANAK ATAS PUTUSAN PENGADILAN AGAMA (Analisis Putusan No. 379Pdt. P2020PA. Tgrs.). *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 7(2), 167-193.
- Susanto, S., Iqbal, M., & Supriyatna, W. (2020). Menciptakan Sistem Peradilan Efisien Dengan Sistem E-Court Pada Pengadilan Negeri Dan Pengadilan Agama Se-Tangerang Raya. *Jch (Jurnal Cendekia Hukum)*, 6(1), 104-116.
- Susanto, S., Iqbal, M., & Supriyatna, W. (2021). Implementasi E-Court Pada Pendaftaran Gugatan Dan Permohonan Di Pengadilan Agama Tigaraksa Dalam Rangka Mewujudkan Peradilan Cepat, Sederhana Dan Biaya Ringan Dengan Didukung Teknologi. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Susanto, S., Wiyono, B., Darusman, Y. M., & Bastianon, B. (2021). Bimbingan Teknis Pembuatan Peraturan Desa (Desa Hajosari Lor, Kecamatan Adiwerna, Kabupaten Tegal). *Pro Bono Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(01).
- Suwarno, E., Gueci, R. S., & Arofa, E. (2020). PENYELESAIAN PERKARA UTANG PIUTANG ANTARA DEBITUR TERHADAP KREDITUR BERKAITAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 37 TAHUN 2004 TENTANG KEPAILITAN DAN PENUNDAANKEWAJIBAN PEMBAYARAN UTANG (Analisis Putusan Pengadilan Niaga Semarang PT. Nyonya Meneer Nomor 01/Pdt. Sus-PKPU/2015). *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 6(2).
- Wiyono, B. (2019). Kedudukan Hutan Adat Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 35/Puu-Ix/2012 Dan Hubungannya Dengan Pengelolaan Hutan Di Indonesia. *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 6(1).
- Wulansari, E. M. (2010). Konsep Kewarganegaran Ganda Tidak Terbatas (Dual Nasionality) Dalam Sistem Kewarganegaraan di Indonesia. *Jurnal Rechtvinding Online*, h, 3.

- Wulansari, E. M. (2013). Pemberdayaan Industri Pertahanan Nasional dalam Undang-undang Nomor 10 Tahun 2012 tentang Industri Pertahanan. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 10(3).
- Wulansari, E. M. (2014). Penegakan Hukum Di Laut Dengan Sistem Single Agency Multy Tasks. *Media Pembinaan Hukum Nasional*, 1-6.
- Wulansari, E. M. (2014). Penegakan Hukum Di Laut Dengan Sistem Single Agency Multy Tasks. *Media Pembinaan Hukum Nasional*, 1-6.
- Wulansari, E. M. (2016). Perlindungan Hukum Benda Budaya dari Bahaya Konflik Bersenjata. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Wulansari, E. M. (2017). Urgensi Keterlibatan Tentara Nasional Indonesia (Tni) Dalam Penanggulangan Aksi Terorisme. *Proceedings Universitas Pamulang*, 2(1).
- Wulansari, E. M. (2021). KOSEP PERLINDUNGAN DATA PRIBADI SEBAGAI ASPEK FUNDAMENTAL NORMDALAM PERLINDUNGAN TERHADAP HAK ATAS PRIVASI SESEORANG DI INDONESIA. *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 7(2), 265-289.
- Wulansari, E. M. Pengaturan tentang Etika Penyelenggara Negara dalam Rancangan Undang-Undang. *Jurnal Rechtvinding*.
- Yanto, O. (2003). Menimbang Calon Pemimpin Nasional Dengan Pemilihan Secara Langsung. *Jurnal Universitas Paramadina Vol*, 3(1), 77-90.
- Yanto, O. (2010). Mafia hukum: membongkar konspirasi dan manipulasi hukum di Indonesia. *PT Niaga Swadaya*.
- Yanto, O. (2015). Konsep Perlindungan Hak Cipta dalam Ranah Hukum Hak Kekayaan Intelektual (Studi Kritis Pembajakan karya Cipta Musik dalam Bentuk VCD dan DVD). *Yustisia Jurnal Hukum*, 4(3), 746-760.
- Yanto, O. (2016). DEATH PENALTY EXECUTION AND THE RIGHT TO LIFE IN PERSPECTIVE OF HUMAN RIGHTS, 1945 CONSTITUTION OF THE REPUBLIC OF INDONESIA, AND INDONESIAN LAW. *Yustisia Jurnal Hukum*, 5(3), 643-662.
- Yanto, O. (2016). Prostitusi Online sebagai Kejahatan Kemanusiaan terhadap Anak: Telaah Hukum Islam dan Hukum Positif. *AHKAM: Jurnal Ilmu Syariah*, 16(2), 187-196.
- Yanto, O. (2017). Efektifitas Putusan Pemidanaan Maksimal Bagi Pelaku Tindak Pidana Korupsi Dalam Rangka Pengentasan Kemiskinan. *Syiah Kuala Law Journal*, 1(2), 18-36.
- Yanto, O. (2017). penjatuhan pidana mati pelaku tindak pidana”“korupsi dalam keadaan tertentu”“(death penalty to corruptors in a certain condition)”.
- Yanto, O. (2017). Peranan Hakim Dalam Pemberantasan Tindak Pidana Narkoba Melalui Putusan Yang Berkeadilan. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 6(2), 259-278.
- Yanto, O. (2018). PROSTITUSI SEBAGAI KEJAHATAN TERHADAP EKSPLOITASI ANAK YANG BERSIFAT ILEGAL DAN MELAWAN HAK ASASI MANUSIA (THE PROSTITUTION AS

- THE CRIME CONCERNING EXPLOITATION OF THE CHILDREN AND AGAINST HUMAN RIGHTS). *Jurnal Legislasi Indonesia*, 12(4), 1-18.
- Yanto, O. (2020). *Negara Hukum: Kepastian, Keadilan, dan Kemanfaatan Hukum Dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Yanto, O. Y., Darusman, Y. M., Utami, I. S., & Nurdiyana, N. (2020). The Light Judgment Decisionin The Case Of Corruption: The Implications For The Sense Of Public Justice. *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan*, 8(1), 1-16.
- Yanto, O. Y., Samiyono, S., Walangitan, S., & Rachmayanthy, R. (2020). MENGOPTIMALKAN PERAN PERGURUAN TINGGI DALAM MENGURANGI PRILAKU KORUPSI. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17(1), 70-84.
- Yanto, O., & Iqbal, M. Protection Of Teacher Profession Encountered With The Rule Of Criminal Law On Child Protection. *Tadulako Law Review*, 4(2), 183-201.
- Yanto, O., Darusman, Y. M., Susanto, S., & Harapan, A. D. (2020). Legal Protection of the Rights of the Child Victims in Indonesian Juvenile Criminal Justice System. *Jurnal Yustika: Media Hukum Dan Keadilan*, 23(01), 24-35.
- Yanto, O., Rachmayanthy, R., & Satriana, D. (2019). Implementation of Remission For Female Prisoner as One of The Rights in The Correction System. *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan*, 7(1), 1-13.
- Yanto, O., Rusdiana, E., Sari, N. W., & Pujilestari, Y. (2019). The Role Of Indictment Of Public Prosecutor In Eradication Of The Case Of CorruptionIn Indonesian Criminal Justice System. *Rechtidee*, 14(2), 263-287.
- Yanto, O., Susanto, S., Darusman, Y. M., Iqbal, M., & Indriani, I. (2021). Urgensi Pemahaman Anti Korupsi Secara Dini Bagi Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Sasmita JAYA. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 43-51.
- Yanto, O., Susanto, S., Darusman, Y. M., Wiyono, B., & Gueci, R. S. (2020). Sosialisasi Dan Pelatihan E-Litigasi Di Lembaga Bantuan Hukum Unggul Tangerang Selatan Guna Meningkatkan Profesionalisme Dalam Rangka Pendampingan Masyarakat Pencari Keadilan Melalui Aplikasi Komputer. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 1(2), 1-9.
- Yanto, O., Susanto, S., Nugroho, A., Santoso, B., & Gueci, R. S. (2020). Sosialisasi Kekayaan Intelektual Guna Menumbuhkembangkan Usaha Dalam Rangka Menghadapi Persaingan Global Pada Revolusi 4.0. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2).
- Yanto, O., Susanto, S., Wiyono, B., & Bastianon, B. (2021). Bimbingan Teknis Pembuatan Peraturan Desa Di Desa Pagedangan, Kecamatan Adiwerna, Kabupaten Tegal, Jawa Tengah. *Pro Bono Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(01).

- Yanto, Oksidelfa, et al. "Urgensi Pemahaman Anti Korupsi Secara Dini Bagi Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Sasmita JAYA." *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 2.1 (2021): 43-51.
- Yunus, N. R., Anggraeni, R. D., & Rezki, A. (2020). The Application of Legal Policy Theory and its relationship with Rechtsidee Theory to realize Welfare State. *ADALAH*, 3(1).
- Yunus, N. R., Anggraeni, R. D., & Rezki, A. (2020). The Application of Legal Policy Theory and its relationship with Rechtsidee Theory to realize Welfare State. *ADALAH*, 3(1).
- Zelfi, Z., Darusman, Y. M., & Yanto, O. (2020). PEMBATALAN KEWENANGAN PENCABUTAN PERATURAN DAERAH DAN PERATURAN KEPALA DAERAH OLEH MENTERI DALAM NEGERI DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 23 TAHUN 2014 DAN UNDANG-UNDANG 9 TAHUN 2015 ATAS PERUBAHAN KEDUA TENTANG PEMERINTAHAN DAERAH (Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 56/PUU-XIV/2016). *JURNAL LEX SPECIALIS*, 1(1).