



## Analisis Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung dalam Sengketa Pengalihan Status Kerja Pekerja Outsourcing Putusan MA Nomor 524 K/Pdt.Sus-PHI/2022

Agung Terulin Surbakti<sup>1</sup>, Sukses Marhasak Panungkunan Siburian<sup>2</sup>

PUI-PT Criminal Law and Green Economy, Indonesia<sup>1-2</sup>

Email Korespondensi: [Agung.terulin19@gmail.com](mailto:Agung.terulin19@gmail.com)<sup>1</sup>, [suksesmarhasakpanungkunansiburian@unprimdn.ac.id](mailto:suksesmarhasakpanungkunansiburian@unprimdn.ac.id)<sup>2\*</sup>

Article received: 02 Mei 2026, Review process: 08 Mei 2026

Article Accepted: 22 Mei 2026, Article published: 03 Juni 2026

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the legal reasoning (ratio decidendi) of the Supreme Court judges in Decision Number 524 K/Pdt.Sus-PHI/2022 concerning disputes over the transfer of employment status of outsourced workers, examine the legal implications of the decision on continuity of employment, and evaluate its conformity with worker protection principles under the Job Creation Law. This research employs a normative legal research method with a qualitative approach and descriptive-analytical characteristics. The research applies statutory, case, and conceptual approaches. The data used consist of secondary legal materials, including primary, secondary, and tertiary legal sources, which are analyzed qualitatively using a deductive method. The results indicate that the Supreme Court rejected the worker's cassation appeal on the grounds that the Industrial Relations Court had correctly applied the law. The termination of employment carried out by Yayasan Sari Mutiara was declared legally valid because the company had suffered continuous losses for two consecutive years and ceased its operations. Nevertheless, the worker's normative rights were still fulfilled through severance pay, service appreciation compensation, and compensation of rights amounting to IDR 48,838,764. This decision reflects a balance between legal certainty, worker protection, and justice in resolving industrial relations disputes.*

**Keywords:** Continuity of Employment; Outsourcing; PKWTT; Transfer of Undertaking Protection of Employment (TUPE); Worker Protection.

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dasar pertimbangan hukum (ratio decidendi) Hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 524 K/Pdt.Sus-PHI/2022 terkait sengketa pengalihan status kerja pekerja outsourcing, mengkaji akibat hukum putusan terhadap perlindungan masa kerja (continuity of employment), serta menilai kesesuaiannya dengan prinsip perlindungan pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan kualitatif dan bersifat deskriptif-analitis. Pendekatan penelitian yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan kasus (case approach), dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Data penelitian menggunakan data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dianalisis secara kualitatif melalui metode deduktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi pekerja karena menilai Pengadilan Hubungan Industrial telah menerapkan hukum secara tepat. PHK yang dilakukan Yayasan Sari Mutiara dinyatakan sah karena perusahaan terbukti mengalami kerugian selama dua tahun berturut-turut dan menghentikan*

---

*operasionalnya. Meskipun demikian, hak-hak normatif pekerja tetap diberikan berupa uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sebesar Rp48.838.764,00. Putusan ini memperlihatkan keseimbangan antara kepastian hukum, perlindungan pekerja, dan keadilan dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial.*

**Kata Kunci:** *Alih Daya; Continuity of Employment; Outsourcing; Perlindungan Pekerja; PKWTT.*

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Konsekuensinya, setiap aspek kehidupan masyarakat, termasuk hubungan ketenagakerjaan, harus diselenggarakan berdasarkan hukum guna menciptakan keadilan, kepastian hukum, ketertiban, dan kesejahteraan masyarakat. Hukum berfungsi sebagai seperangkat norma yang mengatur tingkah laku manusia dalam kehidupan bermasyarakat serta memiliki sifat mengikat bagi setiap orang tanpa membedakan status sosial maupun jabatan. Pelanggaran terhadap norma hukum tersebut akan menimbulkan konsekuensi berupa sanksi sesuai ketentuan yang berlaku (Soekanto, 2007).

Menurut E. Utrecht, hukum merupakan himpunan petunjuk hidup berupa perintah dan larangan yang mengatur tata tertib dalam masyarakat dan wajib ditaati oleh seluruh anggota masyarakat. Apabila ketentuan tersebut dilanggar, maka akan timbul tindakan dari pemerintah untuk menegakkan ketertiban hukum (Utrecht, 1983). Dalam perkembangannya, hukum tidak hanya mengatur kehidupan sosial secara umum, tetapi juga berkembang pada bidang ketenagakerjaan yang mengatur hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Perkembangan hubungan kerja di Indonesia melahirkan berbagai bentuk pola kerja, salah satunya sistem outsourcing atau alih daya. Praktik outsourcing mulai berkembang pada tahun 1990-an dan banyak diterapkan pada sektor industri, keamanan, kebersihan, administrasi, serta sektor jasa lainnya yang membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar. Sistem ini pada dasarnya memberikan keuntungan bagi perusahaan karena mampu meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi beban rekrutmen, dan membuka peluang lapangan kerja baru. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya outsourcing juga menimbulkan berbagai persoalan, terutama berkaitan dengan ketidakpastian hubungan kerja, lemahnya perlindungan hukum, dan minimnya jaminan kesejahteraan bagi pekerja outsourcing (Hakim, 2014).

Pembangunan nasional Indonesia bertujuan mewujudkan masyarakat yang adil dan sejahtera dengan sektor ketenagakerjaan sebagai salah satu unsur penting pendukung pembangunan tersebut. Tenaga kerja memiliki peran strategis sebagai pelaku sekaligus objek pembangunan nasional sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja menjadi aspek yang sangat penting (Husni, 2014). Di tengah globalisasi dan meningkatnya persaingan ekonomi, perusahaan dituntut untuk menjalankan usaha secara efisien dan adaptif. Salah satu bentuk efisiensi yang berkembang adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau yang dikenal dengan outsourcing (Wijayanti, 2014).

Ketenagakerjaan sendiri merupakan segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ruang lingkupnya mencakup hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam menciptakan keseimbangan hak dan kewajiban guna mewujudkan keadilan, keamanan, dan kesejahteraan pekerja. Dalam praktiknya, hubungan ketenagakerjaan erat kaitannya dengan perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, jam kerja, hak cuti, serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja lainnya (Sutedi, 2011).

Dari aspek regulasi, praktik outsourcing awalnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan pembatasan terhadap jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan, yaitu hanya pada pekerjaan penunjang atau *non-core business* (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Namun, setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, terjadi perubahan mendasar dalam pengaturan outsourcing, khususnya melalui penghapusan batasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan (Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023). Perubahan ini memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha, tetapi pada sisi lain memunculkan kekhawatiran mengenai perlindungan hak pekerja dan kepastian status hubungan kerja.

Permasalahan yang sering muncul dalam hubungan kerja outsourcing berkaitan dengan keberlanjutan hubungan kerja (*continuity of employment*), terutama ketika terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa (*vendor*) pada perusahaan pengguna (*user company*). Secara normatif, pekerja outsourcing seharusnya memperoleh perlindungan melalui prinsip *Transfer of Protection of Employment* (TUPE), yaitu prinsip yang menjamin agar pergantian vendor tidak menghilangkan masa kerja maupun hak-hak normatif pekerja selama objek pekerjaan masih tetap ada (Uwiyono, 2014). Akan tetapi, dalam praktiknya masih sering ditemukan tindakan penghapusan masa kerja (*reset masa kerja*) dengan mewajibkan pekerja menandatangani kontrak baru setiap kali terjadi pergantian vendor.

Kondisi tersebut kemudian memunculkan sengketa pengalihan status kerja, khususnya terkait perubahan status dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Banyak pekerja outsourcing yang telah bekerja dalam jangka waktu lama pada lokasi kerja yang sama merasa memiliki hak atas kepastian status kerja tetap. Sengketa semakin kompleks ketika terdapat pelanggaran terhadap ketentuan PKWT, seperti ketidakjelasan jangka waktu perjanjian atau penggunaan PKWT terhadap pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan.

Salah satu kasus yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan persoalan tersebut adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 524 K/Pdt.Sus-PHI/2022. Putusan ini menjadi penting karena memuat pertimbangan hakim mengenai pengalihan status kerja pekerja outsourcing di tengah perubahan regulasi ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Putusan tersebut menunjukkan bagaimana Mahkamah Agung menafsirkan perlindungan hukum bagi pekerja yang telah bekerja bertahun-tahun dengan status kerja yang tidak pasti (Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2022).

Selain itu, adanya perbedaan pandangan antara Pengadilan Hubungan Industrial tingkat pertama dengan Mahkamah Agung menunjukkan bahwa penafsiran hukum terkait syarat pengalihan status kerja dari PKWT menjadi PKWTT masih menyisakan ruang perdebatan hukum. Disparitas putusan tersebut tidak hanya berdampak pada pihak yang bersengketa, tetapi juga memengaruhi kepastian hukum, perlindungan tenaga kerja, dan iklim investasi di Indonesia.

Hakim sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman tidak hanya dituntut menerapkan ketentuan normatif semata, tetapi juga mempertimbangkan aspek keadilan dan perlindungan terhadap pihak yang secara ekonomi berada pada posisi lebih lemah, yaitu pekerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam mengenai *ratio decidendi* yang digunakan Mahkamah Agung dalam memutus perkara tersebut guna mengetahui sejauh mana putusan tersebut telah mencerminkan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan.

Penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pertimbangan hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 524 K/Pdt.Sus-PHI/2022 terkait sengketa pengalihan status kerja pekerja outsourcing serta mengkaji implikasi hukumnya terhadap perlindungan masa kerja pekerja outsourcing di Indonesia.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang berfokus pada kajian terhadap norma hukum, asas hukum, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk menjawab isu hukum yang diteliti (Amiruddin & Asikin, 2018). Dalam penelitian ini, kajian difokuskan pada harmonisasi pengaturan hukum ketenagakerjaan, khususnya antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang berkaitan dengan praktik outsourcing dan pengalihan status hubungan kerja pekerja. Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis, rinci, dan terstruktur mengenai permasalahan hukum yang diteliti sekaligus melakukan analisis terhadap objek penelitian untuk memperoleh pemahaman yang mendalam (Marzuki, 2017). Fokus penelitian diarahkan pada pertimbangan hukum (*ratio decidendi*) Hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 524 K/Pdt.Sus-PHI/2022 terkait sengketa pengalihan status kerja pekerja outsourcing menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pendekatan penelitian yang digunakan terdiri atas tiga pendekatan, yaitu *statute approach*, *case approach*, dan *conceptual approach*. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah berbagai regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan sistem alih daya, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja, dan pemutusan hubungan kerja (Marzuki, 2017).

---

Selanjutnya, pendekatan kasus (*case approach*) dilakukan melalui pengkajian terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 524 K/Pdt.Sus-PHI/2022 sebagai objek utama penelitian. Melalui pendekatan ini, peneliti menganalisis pertimbangan hukum hakim dalam menyelesaikan sengketa pengalihan status kerja pekerja outsourcing menjadi PKWTT guna memahami penerapan norma hukum dalam praktik peradilan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) yang dilakukan dengan menelaah doktrin, teori, dan prinsip hukum yang berkembang dalam hukum ketenagakerjaan. Pendekatan ini menggunakan konsep *Transfer of Protection of Employment (TUPE)* dan prinsip *continuity of employment* sebagai kerangka analisis untuk menilai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing, khususnya dalam kondisi pergantian perusahaan penyedia jasa (*vendor*) (Marzuki, 2017). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan mengikat, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Putusan Mahkamah Agung Nomor 524 K/Pdt.Sus-PHI/2022 sebagai objek utama kajian. Bahan hukum sekunder terdiri atas berbagai literatur yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, outsourcing, perlindungan pekerja, buku teks, jurnal ilmiah, hasil penelitian, artikel ilmiah, dan pendapat para ahli yang relevan dengan topik penelitian. Adapun bahan hukum tersier digunakan sebagai pendukung untuk memberikan penjelasan tambahan terhadap istilah maupun konsep hukum yang digunakan, seperti kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), dan ensiklopedia hukum (Ibrahim, 2006). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) atau studi dokumen. Teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, membaca, menelaah, dan mengklasifikasikan berbagai bahan hukum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Penelusuran bahan hukum primer dilakukan melalui peraturan perundang-undangan dan direktori putusan pengadilan, sedangkan bahan hukum sekunder diperoleh melalui buku, jurnal ilmiah, dan sumber literatur lainnya yang relevan (Amiruddin & Asikin, 2018). Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan metode berpikir deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari ketentuan yang bersifat umum menuju permasalahan yang bersifat khusus. Tahapan analisis meliputi identifikasi bahan hukum berdasarkan relevansi terhadap isu pengalihan status kerja pekerja outsourcing, interpretasi terhadap norma hukum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, analisis terhadap pertimbangan hukum Hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 524 K/Pdt.Sus-PHI/2022, serta penarikan kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Ibrahim, 2006).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Outsourcing*

Outsourcing, yang juga dikenal sebagai alih daya, pada dasarnya merujuk pada praktik penyerahan pekerjaan sebagai suatu aktivitas bisnis kepada pihak eksternal melalui proses kerja yang serupa. Secara konseptual, istilah ini berasal dari "contracting out," yaitu proses memindahkan pekerjaan kepada pihak lain berdasarkan suatu kontrak.

Menurut Maurice Greaver, outsourcing dipahami sebagai pendekatan strategis yang digunakan oleh perusahaan untuk menjalankan fungsi operasional khusus, seperti penyediaan layanan kepada vendor eksternal. Dalam praktiknya, hal ini dilakukan melalui hubungan kontraktual yang memodifikasi ruang kerja.

Pandangan ini juga dijelaskan oleh Muzni Tambusai, yang menyatakan bahwa outsourcing merupakan bentuk penyerahan pekerjaan bisnis kepada pihak lain yang berminat untuk bekerja bagi perusahaan. Dengan demikian, baik dari sudut pandang teoretis maupun praktis, outsourcing memiliki inti kesamaan, yaitu adanya penyerahan aktivitas bisnis kepada pihak eksternal.

### *Kronologi Kasus*

Perkara ini berasal dari hubungan kerja antara Penggugat, yang bekerja sebagai perawat, dan RSUD Sari Mutiara Medan sebagai Tergugat. Penggugat memulai pekerjaannya pada tanggal 11 Februari 2000 dan telah mengabdikan selama kurang lebih 19 tahun 1 bulan, hingga berakhir pada bulan Maret 2019. Sepanjang periode tersebut, Penggugat menjalankan tugas yang bersifat permanen dan terus-menerus, serta terlibat dalam proses inti pelayanan rumah sakit.

Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak dijabarkan secara mendetail dalam kontrak kerja individu, melainkan diatur melalui Peraturan Perusahaan RSUD Sari Mutiara Medan yang telah disetujui oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan Nomor Pengesahan 560/383/DKMM/2017 pada tanggal 11 Juli 2017. Dalam peraturan tersebut, khususnya Pasal 2 ayat (3) dan ayat (6), ditegaskan bahwa karyawan yang telah melewati masa percobaan dapat dinaikkan statusnya menjadi karyawan tetap, sehingga status tersebut ditentukan berdasarkan kebijakan internal perusahaan, bukan melalui perjanjian kerja berjangka waktu.

Dalam gugatannya, Penggugat menyatakan bahwa selama bekerja, ia tidak pernah secara eksplisit diangkat sebagai karyawan tetap, meskipun jenis pekerjaan yang dilakukannya bersifat permanen dan telah dilakukan dalam jangka waktu yang panjang. Penggugat berpendapat bahwa situasi ini bertentangan dengan Pasal 56 dan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang melarang penggunaan perjanjian kerja berjangka waktu untuk pekerjaan permanen, serta menyatakan bahwa perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat tersebut secara hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Selain masalah status hubungan kerja, Penggugat juga menyoroti adanya penundaan pembayaran gaji sejak sekitar Agustus 2018 hingga Maret 2019, yang menurutnya menunjukkan ketidakpatuhan terhadap kewajiban normatif pengusaha. Tergugat mengakui adanya penundaan tersebut, namun menjelaskan

bahwa hal itu disebabkan oleh kondisi keuangan perusahaan setelah kerja sama dengan BPJS Kesehatan Kota Medan dihentikan, yang berdampak pada penurunan jumlah pasien dan pendapatan rumah sakit. Pada bulan Maret 2019, RSUD Sari Mutiara Medan menghentikan operasional rumah sakit, yang mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para karyawan, termasuk Penggugat. Tergugat mendasarkan PHK tersebut pada Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan alasan perusahaan menghadapi kondisi yang tidak memungkinkan untuk dipertahankan. Tergugat juga menyatakan bahwa sebagian karyawan telah menyetujui penyelesaian melalui musyawarah dan menerima kompensasi sesuai kesepakatan bersama.

Merasa diperlakukan tidak adil dan hak-haknya diabaikan begitu saja, penggugat akhirnya memilih jalur hukum formal. Gugatan resmi didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di PN Medan, tercatat dengan nomor perkara 294/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn, tepat di awal Agustus 2021. Isi tuntutan cukup tegas: penggugat meminta majelis hakim mengakui bahwa statusnya sejak awal bekerja seharusnya PKWTT, bukan pekerja kontrak biasa. Selain soal status, tuntutan finansial pun dilayangkan, mencakup pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak yang semuanya merujuk pada Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

Proses persidangan berjalan, bukti diperiksa, keterangan para pihak didengar. PHI PN Medan akhirnya mengabulkan sebagian gugatan itu. Hakim memandang PHK yang dilakukan tergugat sah secara hukum berdasar Pasal 164 ayat (1), namun tetap menghukum tergugat untuk membayar sejumlah hak finansial penggugat sesuai perhitungan pengadilan. Putusan itu ternyata belum jadi akhir cerita. Perkara terus bergulir sampai ke level kasasi di Mahkamah Agung, dan justru di sinilah titik paling krusial dari seluruh kajian skripsi ini, yakni bagaimana hakim agung menilai status hubungan kerja dan sejauh mana perlindungan hukum benar-benar berpihak pada pekerja.

### *Dakwaan*

Dalam prosesnya ada juga dakwaan yang dibacakan didalam perkara ini, sebagai mana yang akan saya jelaskan sebagai berikut

1. Dalam hal ini, Penggugat mengajukan gugatan tertanggal 22 Juli 2021 yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Negeri Medan pada 4 Agustus 2021 dengan nomor register 294/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn. Gugatan tersebut memuat sejumlah dasar hukum yang dijadikan landasan oleh Penggugat.
2. Bahwa Penggugat telah menjadi karyawan Tergugat di tempat usaha Tergugat di departemen Keperawatan sejak tanggal 11 Februari 2000, dan hingga Maret 2019, masa kerjanya adalah 19 tahun dan 1 bulan. Mahkamah Agung Republik Indonesia
3. Bahwa pekerjaan Penggugat merupakan bagian dari proses produksi di Rumah Sakit Umum Sari Mutiara.
4. Bahwa Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: "Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu tertentu atau untuk jangka waktu tidak terbatas."

5. Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut: "Perjanjian kerja jangka waktu tetap tidak dapat dibuat untuk pekerjaan yang bersifat permanen."
6. Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut: "Setiap perjanjian kerja jangka waktu tetap yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka menurut undang-undang menjadi perjanjian kerja jangka waktu tidak terbatas."
7. Karena penggugat bersifat tetap, makanya perjanjian pengugat dan tergugat bersifat perjanjian waktu tidak tentu sejak 11 febuari 2000
8. Bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas, maka Berdasarkan uraian-uraian tersebut, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat mulai bekerja pada tanggal 11 Februari 2000. Mahkamah Agung Republik Indonesia.
9. Bahwa Tergugat membayar upah Penggugat paling lambat tanggal 10 setiap bulannya.
10. Bahwa dari Agustus 2018 hingga Maret 2019, Tergugat membayar upah Penggugat terlambat, yaitu setelah tanggal 10 setiap bulannya, yang juga terjadi pada pekerja lain.
11. Akibat keterlambatan tersebut, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk menyatakan bahwa Tergugat bersalah atas keterlambatan pembayaran upah sejak Agustus 2018 hingga Maret 2019. Mahkamah Agung Republik Indonesia
12. Sejak Agustus 2018 hingga Maret 2019, Penggugat tidak dapat mempertahankan hubungan kerja yang baik dengan Tergugat akibat tidak dibayarkannya upah.
13. Tergugat tidak menanggapi permohonan tersebut.
14. Karena tidak adanya tanggapan dari Tergugat, Penggugat meminta proses mediasi tripartit dari Kantor Tenaga Kerja Kota Medan.

### **Putusan Hakim**

Sesuai dengan gugatan Hakim memutuskan permohonan kasasi yang diajukan oleh metehsa BR Purba ditolak secara mentah oleh majelis hakim karna didapati tidak adanya celah atau cukup bukti tetapi dalam pokok perkara ini Negara yang menanggung seluh biaya perkara ini, hal ini yang kiranya memberikan sedikit keringan kepada penggugat meskipun dalam pokok perkara nya telah ditolak, dalam kesepakatan musyawarah Majelis Hakim yang bertanggal 09 mei 2023

### ***Hal-Hal Yang Meringankan dan Memberatkan***

#### **1. Meringankan**

Dalam pertimbangan keputusan diatas tergugat megajukan eksepsi yang pada dasar nya tentang gugatan cacat formil karena menurut tergugat tidak jelas legalitas federasi serikat pekerja dari penggugat melihat itu gugat tersebut dapat dikabulkan sebagian oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada siding pengadilan Negeri

---

Medan dengan pertimbangan sebagai berikut yang dalam ekepsi nya menolak ekepsi tergugat untuk seluruhnya dengan Nomor Putusan 294/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn, pertanggal 6 desember 2021 yang isi amar nya sebagi berikut

- a. Mengambilkan gugatan penggugat untuk sebagian
- b. Relasi kerja antara kedua pihak secara yuridis dinyatakan berakhir, berpijak pada Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, berlaku surut sejak Maret 2019. Tergugat diganjar kewajiban finansial yang tidak ringan. Pesangon Rp29.401.263,00 harus dibayarkan. Penghargaan atas rentang masa kerja Rp13.067.228,00. Kompensasi hak perumahan dan layanan kesehatan Rp6.370.273,00. Akumulasi totalnya menyentuh Rp48.838.764,00.
- c. Mengukurkan gugatan penggugat untuk selebih dan selain nya
- d. Dan membebankan Biaya persidangan senilai Rp520.000,00 dialihkan menjadi tanggungan negara. Dalam hal perkara

Dalam menimbang hal ini Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah diucapkan dengan kehadiran kuasa pemohon kasasi dihari dan tanggal 6 Desember 2021 permohonan kasasi dengan surat kuasa kepada kuasa hukum penggugat dalam surat kuasa khusus tertanggal 22 juni 2021, diajukan nya permohonan kasasi pertanggal 21 desember 2021, sebagaimana tertuang dalam akta pernyataan permohonan No 336/kas/2021/PHI.Mdn juncto No 294/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn yang di buat oleh kepaniteran Pengadilan Hubungan Industrial

Bahwa dalam hal nya permohonan kasasi a qua berserta alas an alasanya telah dituliskan dan di beritahukan kepada pihak lawan dengan seksama dan jelas, pengajuan dalam tengang waktu dan dengan cara yang dapat di terima sesuai dengan undang-undang sehingga kasasi pemohon dapat di terima bahwa dalam dasar nya memori kasasi yang di terima pertanggal 3 januari 2022, merupakan bagian dari putusan ini, dan pemohon kasasi di minta untuk

- a. Menerima dan mensetujui permohonan kasasi penggugat
- b. Menyetujui perjanjian kerjaa antara penggugat dalam perkara ini sebagai pemohon kasasi dengan tergugat yang dalam perkara ini sebagai termohon kasasi adalah perjanjian kerja waktu tidak tentu sejak penggugat bekerja dengan tergugat sejak february 2000
- c. Menilai tergugat yang saat ini sebagai termohon kasasi bersalah dikarnakan telat membayar uang upah gaji pengggugat yang saat ini sebagai pemohon kasasi terhitung sejak bulan agustus 2018 sampai dengan maret 2019
- d. Membetulkan putus nya hubungan kerja antara penggugat yang saat ini menjadi pemohon kasasi dengen tergugat sebagai saat ini menjadi termohon kasasi
- e. Menyatakan hak penggugat atas putusnya hubungan kerja antara pengggugat dan terguggat sebesar Rp.93.920.701,00 atau sembilan puluh tiga juta Sembilan ratus dua uluh ribu tujuh ratus satu rupiah
- f. Menilai penggugat berhak atau gaji dan upah proses sebesar 6 bulan gaji

- g. Memerintahkan tergugat untuk membayar gaji dan upah proses terhadap penggugat sebesar Rp.19.600.842,00 atau Sembilan belas juta enam ratus ribu delapan ratus empat puluh dua rupiah
- h. Menyatakan sita jaminan atau conservatoir beslag atas bangunan rumah sakit sari mutiara yang terletak di jalan Kapten Muslim, No 79, Kelurahan Dwikora, Kecamatan medan Helvetia, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara
- i. Menjelaskan penetapan uang paksa atau dwangson atas keterambatan pembayaran hal penggugat yang saat ini sebagai pemohon kasasi oleh tergugat yang saat ini menjadi termohon kasasi sejak putusan di keluarkan oleh pengadilan yang bersifat hukum tetap adalah sebesar Rp 500.000,00 atau lima ratus ribu rupiah dan bahwa terhadap memori kasasi tersebut termohon kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi pada tanggal 31 Januari 2022 yang pokoknya menjelaskan menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi

## 2. Hal Memberatkan

Mahkamah Agung tidak tinggal diam. Institusi peradilan tertinggi ini melontarkan pandangan yang cukup mengguncang, bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah abai, gagal menegakkan hukum sebagaimana mestinya. Sebuah penilaian yang berat, namun lahir dari proses penelaahan yang tidak asal-asalan.

Dokumen memori kasasi bertarikh 3 Januari 2022 dibedah satu per satu, lalu dipertemukan dengan kontra memori kasasi 31 Januari 2022, keduanya kemudian dicocokkan dengan pertimbangan *Judex Facti* yang sudah ada sebelumnya. Dari sanalah Mahkamah Agung Republik Indonesia menarik satu konklusi tegas yaitu relasi kerja yang pernah mengikat Penggugat selaku Pemohon Kasasi dengan Tergugat selaku Termohon Kasasi sudah berakhir, resmi, sejak 1 Maret 2019.

Perusahaan Tergugat pun sudah lama gulung tikar, tumbang dihantam kerugian yang berlangsung dua tahun lamanya. Bukan asumsi liar, ini fakta yang diakui langsung oleh kedua pihak berperkara dalam gugatan dan jawaban masing-masing, kemudian diperkukuh oleh kesaksian para saksi yang bersumpah di depan majelis, sekaligus selaras dengan bukti tertulis T-1 sampai T-3. Terlalu banyak konfirmasi untuk bisa diabaikan.

Akibat hukumnya sudah terang benderang, tidak ada ruang untuk tafsir ganda. Pihak penggugat berhak memperoleh kompensasi PHK yang bersumber dari Pasal 164 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, sebuah aturan yang kemudian mengalami pembaruan lewat UU Cipta Kerja tahun 2020. Tiga komponen wajib masuk dalam hitungan itu: pesangon sebesar satu kali ketentuan yang merujuk Pasal 156 ayat (2), penghargaan masa kerja juga satu kali lipat berdasar Pasal 156 ayat (3), dan yang terakhir uang penggantian hak sesuai ayat (4) dari pasal yang sama.

Tidak berhenti di sana. Seluruh mekanisme penyelesaian sengketa ini bertumpu pula pada UU Nomor 2 Tahun 2004 perihal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ditambah UU Nomor 48 Tahun 2009 yang mengatur soal kekuasaan kehakiman. Berlapis, solid, dan saling menopang satu sama lain. Dengan fondasi sekuat itu, putusan ini sejatinya sudah tidak perlu lagi diperdebatkan.

### 3. **Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Menjatuhkan Putusan Pedata Terhadap METEHSA BR PURBA Dalam Putusan Nomor 524 K/Pdt.Sus-PHI/2023**

Putusan yang dijatuhkan bukan tanpa pijakan, hakim punya landasan kokoh yang tidak bisa begitu saja diabaikan. Pertama soal inti dari segalanya: mengapa PHK itu sah. Mahkamah Agung secara bulat menolak kasasi yang diajukan Metehsa Br Purba, dan alasannya masuk akal kalau dilihat dari sudut pandang fakta lapangan. Perusahaan memang terbukti gulung tikar bukan karena alasan mengada-ada, melainkan akibat kerugian finansial yang berlangsung dua tahun penuh tanpa jeda. Bukan sekadar klaim sepihak, kerugian itu diakui kedua belah pihak dan dikuatkan oleh keterangan para saksi yang sudah disumpah, ditambah deretan bukti dokumen dari T-1 sampai T-3 yang berbicara sendiri.

Lalu soal apakah hukumnya diterapkan dengan benar, jawabannya iya. *Judex Facti* di Pengadilan Negeri Medan dinilai tidak keliru ketika menghitung kompensasi berdasarkan Pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan 2003, yang mencakup pesangon satu kali, uang penghargaan masa kerja satu kali, ditambah uang penggantian hak. Satu hal lagi yang cukup menarik perhatian, karena nilai gugatan tidak menembus angka Rp150 juta, biaya perkara di tingkat kasasi akhirnya dibebankan ke negara, bukan ke pihak yang kalah

### 4. **Pertimbangan Non-Yuridis (Berdasarkan Fakta Persidangan)**

Majelis Hakim menimbang kondisi sebenarnya Yayasan Sari Mutiara yang mengalami kerugian berkelanjutan selama dua tahun berturut-turut sampai akhirnya berhenti beroperasi. Dari perspektif non-yuridis, hal ini menunjukkan ketidakmampuan keuangan yang bersifat permanen, bukan sekadar alasan untuk menghindari tanggung jawab. Melihat pertimbangan di atas Majelis Hakim tidak menghapus Fakta bahwa Metehsa Br Purba telah bekerja sejak tanggal 11 Februari 2000 (sekitar 19-20 tahun pada saat pemutusan hubungan kerja) menunjukkan elemen dedikasi jangka panjang yang menjadi dasar moral untuk pemberian uang penghargaan masa kerja. Meskipun permohonan kasasi dari pekerja ditolak, hakim tetap menegakkan putusan pengadilan tingkat pertama yang memberikan kompensasi. Ini mencerminkan perlindungan terhadap hak-hak ekonomi pekerja di tengah kondisi perusahaan yang bangkrut atau merugi. Dan membebaskan biaya perkara karena memiliki nilai yang kurang dari seratus lima puluh juta rupiah menunjukkan pertimbangan non-yuridis agar beban biaya pengadilan tidak memperburuk kesulitan pekerja yang telah kehilangan sumber penghasilan.

### 5. **Akibat hukum Putusan Ma Nomor 524 K/Pdt.Sus-PHI/2022 terhadap perlindungan masa kerja atau di sebut *continuity of employment***

Dalam pemutusan perkara di atas dapat disimpulkan kabiati apa saja yang dimiliki anatar lainmemiliki beberapa implikasi krusial dalam praktik outsourcing yang Dimana, penguatan Doktrin TUPE (Transfer of Protection Of Employment ini menekankan bahwa pergantian vendor atau Perusahaan penyedia jasa tidak boleh serta merta menghapus masa kerja yang telah di tempuh oleh pekerja. Hal ini memberikan sinyal bahawa hak-hak normatif perkerja harus tetap diakui selama objek pekerjaan masih ada, selanjut nya juga kepastian hukum dalam putusan ini

menjadi rujukan mengenai kapan sebuah hubungan kerja yang awalnya bersifat kontrak (PKWT) baru berubah menjadi tetap (PKWTT) demi hukum

Dan juga perlindungan hak ekonomi dalam kondisi sulit perusahaan tidak menjadi alasan untuk tidak memenuhi tanggung jawab, dengan contoh kasus diatas juga bisa menjadi edukasi bagi serikat perkerja dan vendor untuk mempertahankan hak mereka atas masa kerja Ketika terjadi suksesi Perusahaan penyedia jasa agak tidak terjadi praktik "pemutihan" masa kerja yang merugikan

## 6. Kesesuaian Pertimbangan Hakim dengan UU Nomor 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja)

Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung dalam putusan ini dinilai telah selaras sesuai dengan aspek- aspek berikut

### a) Asepek legalitas PHK dan Kerugian Perusahaan

Hakim menyatakan PHK yang dilakukan Perusahaan (RSU Sari Mutiara) terbukti mengalami kerugian selama 2 tahun berturut - turut hingga berhenti beroperasi hal ini sesuai dengan aturan dalam regulasi terbaru yang memungkinkan efinsensi atau penutupan Perusahaan karna kerugian

### b) Aspek Perlindungan Hak Kompensensi

Meski pun dalam kasus ini kasasi perkerja ditolak dalam hal jumlah tuntutan, hakim tetap menegakan kewajiban Perusahaan untuk membayarkan uang pesangon , uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak pemberian hak tersebut sesuai dengan pasal 164 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

### c) Asepek kepastian Hukum dan Keadilan

Hakim mempertimbangkan aspek sosiologis Dimana posisi tawar perkerja secara ekenomi lebih lemah kesesuaian dengan UU Cipta Kerja dan juga terlihat pada pembebasan biaya perkara bagi sangketa dibawah RP150.000.000,00 yang merupakan bentuk asas keadilan atau yang di sebut dengan access to justice bagi pekerja yang kehilangan penghasilan

## 7. Analisis Penulis

Kasus ini mencerminkan secara nyata konflik kepentingan yang sering muncul di bidang ketenagakerjaan, di mana di satu pihak terdapat pekerja yang menuntut pengakuan atas pengabdian selama puluhan tahun, sedangkan di pihak lain terdapat pengusaha yang tidak lagi sanggup bertahan secara finansial.

### a) Pokok Sengketa dan Kekecewaan Pemohon

Pemicu utama pengajuan kasasi ini adalah rasa tidak puas Metehsa Br Purba terhadap jumlah kompensasi yang ditentukan oleh Pengadilan Negeri Medan. Pemohon kasasi berpendapat bahwa pengalaman kerjanya yang dimulai pada tanggal 11 Februari 2000 seharusnya mendapat penghargaan yang lebih besar, yakni sebesar Rp93.920.701,00. Namun, pengadilan di semua tingkatan tetap mempertahankan angka Rp48.838.764,00. Hal ini menggambarkan adanya perbedaan pandangan yang signifikan antara harapan pekerja mengenai nilai "loyalitas" masa

- kerja dengan kenyataan angka yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.
- b) **Kenyataan Berat Penutupan Perusahaan**  
Fakta yang tidak dapat diabaikan dalam kasus ini adalah kondisi Yayasan Sari Mutiara (Rumah Sakit Umum Sari Mutiara) yang telah berhenti beroperasi secara permanen. Penutupan tersebut bukanlah hasil dari keputusan subjektif pemilik, melainkan akibat kerugian selama dua tahun berturut-turut yang telah dibuktikan melalui dokumen T-1 hingga T-3 serta kesaksian saksi. Menurut pandangan penulis, situasi ini menunjukkan bahwa hukum tidak dapat memaksakan entitas yang telah bangkrut untuk membayar beban yang melebihi kapasitas maksimal yang diatur oleh regulasi.
- c) **Keterbatasan Ruang Lingkup Kasasi**  
Pada tahap kasasi, pemohon berusaha meminta Mahkamah Agung untuk "menangani sendiri" perkara dan memenuhi seluruh tuntutan. Namun, analisis penulis menunjukkan bahwa pemohon tidak berhasil membuktikan adanya kesalahan dalam penerapan hukum oleh hakim tingkat pertama. Mahkamah Agung menilai bahwa putusan di Medan telah tepat dan benar. Ini menegaskan bahwa dalam sistem peradilan kita, fakta kerugian yang telah diakui oleh kedua pihak berfungsi sebagai "pengunci" yang membatasi besarnya pesangon yang dapat diberikan.
- d) **Perlindungan Hukum yang Masih Ada,**  
Meskipun kasasi ini ditolak, penulis mencatat bahwa pekerja tetap memperoleh perlindungan dasar: Pengakuan Hak: Pekerja masih berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan lama kerjanya, walaupun perusahaan sedang mengalami kerugian.
- e) **Akses Keadilan Tanpa Beban Biaya**  
Karena nilai gugatan kurang dari Rp150 juta, negara menanggung seluruh biaya perkara kasasi ini. Hal ini memastikan bahwa pekerja tidak mengalami "kesulitan bertambah" kehilangan pekerjaan sekaligus harus menanggung biaya pengadilan yang tinggi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil persidangan dan pertimbangan Majelis Hakim, Mahkamah Agung memutuskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Yayasan Sari Mutiara terhadap Metehsa Br Purba pada 1 Maret 2019 adalah sah secara hukum. Keputusan tersebut dilandasi oleh kondisi perusahaan yang tidak lagi mampu menjalankan operasionalnya akibat kerugian yang dialami selama dua tahun secara berurutan. Alasan kerugian yang dikemukakan perusahaan dinilai memiliki dasar yang kuat, mengingat adanya dokumen pendukung berupa bukti T-1 sampai T-3, keterangan para saksi yang telah bersumpah, serta pengakuan yang disampaikan oleh kedua belah pihak dalam proses persidangan." "Meskipun permohonan kasasi yang diajukan oleh pihak pekerja tidak dikabulkan, hak-hak normatif pekerja tetap dipenuhi sesuai amanat Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003. Adapun total kewajiban finansial yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah sebesar Rp48.838.764,00, yang terdiri atas uang pesangon sejumlah satu kali ketentuan, uang penghargaan atas masa kerja, serta uang penggantian hak. Mahkamah Agung menolak keseluruhan permohonan kasasi Metehsa Br Purba dengan alasan bahwa Hakim Judex Facti pada Pengadilan Negeri Medan telah menjalankan penerapan hukum secara tepat. Mengingat nilai gugatan dalam perkara ini tidak mencapai Rp150.000.000,00, maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, seluruh biaya perkara menjadi tanggungan negara. Sebagai tindak lanjut atas putusan yang telah dijatuhkan, terdapat sejumlah rekomendasi strategis yang dapat dipertimbangkan oleh masing-masing pihak yang terlibat. Bagi Metehsa Br Purba selaku pekerja, mengingat putusan kasasi ini telah memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht*), langkah yang perlu diprioritaskan adalah mendesak Yayasan untuk segera melaksanakan kewajiban pembayaran senilai Rp48.838.764,00 sebagaimana tercantum dalam amar putusan. Apabila pembayaran tersebut tidak dilakukan secara sukarela, pekerja berhak mengajukan permohonan eksekusi melalui kuasa hukumnya kepada Ketua Pengadilan Negeri Medan.

Sementara itu, bagi pihak Yayasan Sari Mutiara selaku pengusaha, kepatuhan terhadap isi putusan merupakan hal yang tidak dapat ditunda. Pelaksanaan pembayaran kompensasi sesegera mungkin perlu dilakukan guna menghindari konsekuensi tambahan, seperti sanksi administratif maupun tuntutan denda paksa (*dwangsom*) apabila hal tersebut sebelumnya telah dimohonkan. Lebih jauh, kasus ini menggarisbawahi betapa pentingnya dokumentasi kerugian yang tertib dan akurat, sebagaimana tercermin dari bukti T-1 hingga T-3, dalam menopang argumen efisiensi maupun penutupan usaha di hadapan majelis hakim. Adapun bagi kalangan mahasiswa hukum, kasus ini memberikan penegasan bahwa penerapan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dapat berdiri sendiri tanpa dukungan bukti audit kerugian yang konkret selama dua tahun berturut-turut, sehingga ketentuan ini tidak dapat dijadikan dalih untuk menghindari kewajiban pembayaran pesangon secara penuh. Di samping itu, perlu dipahami pula bahwa pada tahap kasasi, Mahkamah Agung dalam kapasitasnya sebagai Judex Juris tidak lagi memeriksa fakta-fakta baru, melainkan semata-mata mengevaluasi ketepatan penerapan hukum yang dilakukan oleh pengadilan di tingkat pertama

## DAFTAR RUJUKAN

- Ali, Z. (2021). *Metode penelitian hukum*. Sinar Grafika.
- Amiruddin, & Asikin, Z. (2018). *Pengantar metode penelitian hukum*. Rajawali Pers.
- Greaver, M. F. (1999). *Strategic outsourcing: A structured approach to outsourcing decisions and initiatives*. AMACOM.
- Hakim, A. (2014). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Husni, L. (2014). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia (Edisi revisi)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Ibrahim, J. (2006). *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*. Bayumedia Publishing.

- 
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat serta Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian hukum* (Edisi revisi). Kencana Prenada Media Group.
- Mertokusumo, S. (2007). *Penemuan hukum: Sebuah pengantar*. Liberty.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen hubungan industrial*. Jala Permata Aksara.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. Rajawali Pers.
- Sutedi, A. (2011). *Hukum perburuhan*. Sinar Grafika.
- Tambusai, M. (2010). *Pelaksanaan outsourcing ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan*. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- Utrecht, E. (1983). *Pengantar dalam hukum Indonesia*. Ichtiar Baru.
- Uwiyono, A. (2014). *Asas-asas hukum perburuhan*. RajaGrafindo Persada.
- Wijayanti, A. (2014). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2022). *Putusan Mahkamah Agung Nomor 524 K/Pdt.Sus-PHI/2022*. Mahkamah Agung Republik Indonesia.