

Kebebasan Normatif Tenaga Kerja Wanita Akibat Pemberhentian Oleh Perusahaan (Analisis Putusan No. 10/Pdt.Sus-Phi/2016/Pn.Plk)

Arif Akbar

¹Fakultas Hukum, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

email: arifakbar@gmail.com

Abstrak

Pemberhentian secara sepihak pada dasarnya sangat bertentangan dengan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga, pekerja yang diberhentikan secara sepihak mendapatkan perlindungan hukum dan pemenuhan atas hak-haknya. Penelitian ini untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak hak normatif tenaga kerja wanita akibat pemberhentian oleh perusahaan berdasarkan putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK, akibat hukum terhadap perusahaan yang memberhentikan tenaga kerja wanita berdasarkan putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK, serta analisis pertimbangan hakim terhadap dikabulkannya putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perlindungan hukum terhadap hak hak normatif tenaga kerja wanita akibat pemberhentian oleh perusahaan pada dasarnya mendapat perlindungan berupa pemberian pembayaran hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Akibat hukumnya maka timbul pengajuan keberatan dalam permasalahan hubungan industrial. Analisis pertimbangan hakim, hakim seharusnya tidak mengabulkan gugatan yang diajukan oleh para pekerja, sebagaimana perbuatan yang dilakukan oleh pihak perusahaan telah sesuai dengan prosedur hukum dan tidak bertentangan dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga menurut analisis yang dilakukan bahwa perbuatan itu seharusnya dibenarkan dan tidak menyalahi aturan hukum yang ada. Sehingga putusan yang dilakukan oleh hakim sangat keliru dengan menyatakan perbuatan pihak perusahaan telah melakukan pergantian jam kerja menjadi jam kerja malam sebagai perbuatan yang melawan hukum.

Kata Kunci: Hak Normatif, Tenaga Kerja Wanita, Pemberhentian.

1. PENDAHULUAN

Pemberhentian secara sepihak pada dasarnya sangat bertentangan dengan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya perusahaan dapat melakukan pemberhentian sepihak kepada pekerja apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Akan tetapi sebelum memberhentikan pekerja, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut. Perusahaan juga dapat menentukan sanksi yang layak tergantung jenis pelanggaran, dan untuk pelanggaran tertentu, perusahaan bisa mengeluarkan SP 3 secara langsung atau langsung memecat. Semua hal ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan masing-masing. Sehingga, bagi pekerja yang diberhentikan secara sepihak, maka pekerja tersebut berhak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 156, Pasal 160 sampai Pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pasal tersebut, maka pekerja yang diberhentikan secara sepihak mendapatkan perlindungan hukum dan pemenuhan atas hak-haknya. Sebagaimana perlindungan hukum bagi pekerja perempuan ini sangat diperlukan untuk menjamin hak-hak pekerja perempuan selama ia bekerja hingga berakhirnya masa kerjanya, terutama terhadap pekerja perempuan yang menolak untuk dipindahkan pada shift malam berdasarkan alasan yang logis.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normative. Sedangkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan perundangundangan. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis. Sumber data dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (library research). Untuk di analisis secara kualitatif sehingga mendapat kesimpulan untuk dipahami dengan baik.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Terhadap Hak Hak Normatif Tenaga Kerja Wanita Akibat Pemberhentian Oleh Perusahaan Berdasarkan Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita yang diberhentikan sepihak oleh perusahaan karena menolak pergantian menjadi jam kerja malam dalam Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK pada pokoknya sama dengan pemberian perlindungan hukum pada umumnya, sebagaimana yang membedakannya hanya saja alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut. Sebagaimana pada umumnya pekerja perempuan mendapat perlakuan khusus dalam perlindungan tenaga kerja berdasarkan objek perlindungan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

1. Adanya larangan bagi perusahaan mempekerjakan tenaga kerja atau buruh perempuan yang memiliki umur kurang dari 18 (delapan belas) tahun pada waktu sekitar pukul 23.00 - 07.00 waktu setempat (Pasal 76 ayat (1)).
2. Adanya larangan bagi perusahaan mempekerjakan tenaga kerja atau buruh perempuan hamil yang mendapat keterangan langsung dari dokter bahwa berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya dan dirinya bila bekerja pada waktu sekitar pukul 23.00 - 07.00 waktu setempat (Pasal 76 ayat (2)).
3. Apabila perusahaan mempekerjakan tenaga kerja atau buruh pada waktu sekitar pukul 23.00 - 07.00 waktu setempat (Pasal 76 ayat (3)) maka wajib memberikan makanan dan minuman yang bergizi, memberi perlindungan kesusilaan dan keamanan selama bekerja.

4. Adanya kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan fasilitas angkutan untuk antar jemput bagi tenaga kerja atau buruh perempuan yang memiliki waktu berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 - 05.00 waktu setempat (Pasal 76 ayat (4)).

Berkaitan dengan adanya larangan bagi perusahaan mempekerjakan tenaga kerja atau buruh perempuan pada waktu sekitar pukul 23.00 - 07.00 waktu setempat sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka hal yang wajar bagi pekerja perempuan untuk menolak adanya pergantian jam kerja menjadi malam hari, sebab hal tersebut sudah diatur secara tegas oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi, apabila atas penolakan pekerja yang diganti shiftnya menjadi kerja pada malam hari, maka pekerja perempuan tersebut berhak mendapat perlindungan hukum, sekalipun ia diberhentikan sepihak oleh perusahaan akibat alasan tidak menerima adanya pergantian jam kerja menjadi malam hari. Sehingga untuk perlindungannya yang pada pokoknya dapat dipisahkan antara lain:

1. Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja

Proses pemutusan hubungan kerja yang berarti pemutusan hubungan belum terjadi, ini berarti pekerja masih tetap pada kewajibannya dan pekerja masih berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yaitu pekerja dalam Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan Hukum tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana hukum menentukan kepentingan-kepentingan masyarakat yang dapat ditingkatkan menjadi hak-hak hukum yang dapat dipaksakan pemenuhannya. Hak diberikan kepada pendukung hak yang sering dikenal dengan identitas hukum yang dapat berupa orang perorangan secara kodrati dan dapat juga entitas hukum tidak kodrati yaitu entitas hukum atas hasil rekaan hukum.

Terpapar jelas bahwa yang diutamakan dalam hukum ketenagakerjaan adalah keadilan sosial serta perlindungan bagi tenaga kerja yang merupakan pelaku utama dalam ketenagakerjaan, tetapi pada kenyataannya masih seringkali terjadi ketidakadilan sosial terhadap para pekerja, yaitu salah satu contohnya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha lazimnya dikenal dengan istilah PHK atau Pengakhiran Hubungan Kerja, yang dapat terjadi karena telah disepakati atau diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, meninggalnya pekerja atau karena sebab lainnya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu keadaan di mana pekerja berhenti bekerja dari perusahaan, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau berakhirnya kontrak kerja. Dalam suatu hubungan kerja, bukanlah suatu hal yang langka jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Permasalahan akan timbul apabila PHK yang telah dilakukan oleh pengusaha adalah PHK secara sepihak terhadap pekerjanya. Hal ini tentunya bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan kecuali perusahaan tersebut dalam keadaan keuangan yang kurang baik sehingga perlu mengurangi jumlah pekerjanya dengan melakukan Rasionalisasi.

Perlindungan hukum dalam pemutusan hubungan kerja yang terpenting adalah menyangkut kebenaran status pekerja dalam hubungan kerja serta kebenaran alasan PHK.

Alasan yang dipakai dasar untuk menjatuhkan PHK yang dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu alasan yang diizinkan dan alasan yang tidak diizinkan untuk di-PHK.

2. Perlindungan Hukum Pekerja Setelah Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

Memberikan kompensasi tentu terdapat beberapa hal yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan. Hal ini menjadi penting mengingat kompensasi merupakan hal yang sangat sensitif apabila diperbincangkan. Seringkali konflik internal organisasi terjadi karena adanya isu pemberian kompensasi yang tidak sesuai, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja. Contohnya adalah ketidaksepadanan beban kerja yang diemban dibandingkan dengan jumlah kompensasi yang diterima. Selain itu, kesenjangan juga dapat terjadi antar departemen dengan level posisi yang sama namun memiliki besaran kompensasi yang berbeda.⁷ Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya merupakan ketentuan hukum yang menjadikan upaya perlindungan pekerja sebagai bagian integral upaya mewujudkan kesejahteraan pekerja yang tidak terbatas hanya untuk kesejahteraan dirinya sendiri, namun mencakup juga kesejahteraan keluarganya. Dengan demikian maka praktek perlindungan pekerja sehari-hari harus dikaitkan dengan berbagai aspek kesejahteraan individu dan juga peningkatan kesejahteraan sosial dimana pekerja itu bekerja dan bertempat tinggal. Karena itu, penerapan asas-asas penempatan pekerja/buruh di berbagai tingkatan dalam suatu lingkungan kerja menjadi sangat penting.

Berdasarkan dari ketentuan hukum di atas, jelas terungkap bahwa perlindungan hukum merupakan salah satu asas penempatan pekerja yang dipekerjakan pada waktu malam hari yang tidak sesuai dengan kemampuannya, seperti halnya dalam Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK dimana pekerja wanita pada pokoknya tidak dapat ditempatkan berkerja pada malam hari sebagaimana yang diatur oleh undang-undang. Praktek perlindungan hukum ini hendaknya diberlakukan dengan asas keterbukaan, kebebasan, obyektivitas, keadilan, kesetaraan dan tanpa diskriminasi. Dengan aturan hukum ini, pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja wanita yang menolak bekerja pada malam hari sudah diberlakukan sejak awal penempatan pekerja. Instrumen untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum pekerja yang diberlakukan adalah dituangkan dalam naskah perjanjian kerja yang disetujui oleh kedua belah pihak yang terikat pada perjanjian kerja tersebut.

Akibat Hukum Terhadap Perusahaan Yang Memberhentikan Tenaga Kerja Wanita Berdasarkan Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK

Akibat hukum terhadap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap tenaga kerja wanita yang menolak dipindahkan jam kerjanya menjadi malam hari sebagaimana yang terdapat dalam Putusan No. 10/Pdt.SusPHI/2016/PN.PLK, maka akan berakibat pada timbulnya perselisihan hubungan industrial, yang berakibat adanya pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian melalui pengadilan adalah pengadilan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industria. Namun demikian, tidak menutup kemungkinan jika terjadi masalah ketenagakerjaan, salah satu atau para pihak dapat menuntut secara perdata melalui pengadilan negeri. Contoh masalah ketenagakerjaan termasuk ingkar janji atau perbuatan melawan hukum. Permasalahannya para pihak tinggal mempertimbangkan, upaya mana yang paling efektif ditempuh.

Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diatur dalam Pasal 81-Pasal 115. pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Disebut sebagai pengadilan khusus karena memiliki karakteristik khusus dalam hal-hal:

1. Kewenangannya terbatas atau khusus.
2. Adanya hakim adhoc.
3. Adanya aturan-aturan khusus (*lex specialis*), seperti kuasa hukum, pengajuan gugatan, hukum acara, pemeriksaan, jangka waktu penyelesaian, biaya perkara, dan upaya hukum.

Perselisihan atau sengketa senantiasa dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek hukum pun telah lama mengenal badan hukum

maka para pihak yang terlibat dalamnya pun semakin banyak. Dengan semakin kompleksnya corak kehidupan masyarakat maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihanpun meliputi ruang lingkup semakin luas, diantaranya yang sering mendapat sorotan adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/ buruh dan pengusaha/ majikan atau antara organisasi pekerja/ organisasi buruh dengan organisasi perusahaan/ organisasi majikan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang terpenting adalah bagaimana solusi untuk penyelesaiannya agar betul-betul objektif dan adil.

Pemutusan hubungan kerja pada dasarnya harus dijadikan sebagai tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya:

1. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
2. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna).
3. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya.

Para pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut harus mengimbangi jalinan atau hubungan kerja dengan kerja nyata yang baik, penuh kedisiplinan, dan tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan bagi kepentingan pekerja itu sendiri. Segala hal yang kurang wajar di dalam perusahaan tersebut akan diselesaikannya dengan musyawarah dan mufakat seperti perselisihan yang terjadi dalam suatu keluarga besar. Dengan demikian perusahaan tidak akan terganggu usaha produksinya karena kedua belah pihak saling memperhatikan, saling menghargai, dan saling berkegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar kedua belah pihak dapat mewujudkan keberhasilan perusahaan perlu adanya kendali, dan kendali itu berwujud ketentuan hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku. Tanpa adanya kendali, manusia sering terdorong oleh nafsu-nafsu yang menjadikannya berada di luar batas kesadaran, akan melakukan saling peras-memeras (*exploitation des l'homme par l'home*) atau yang kuat akan memakan yang lemah (*homo homini lupus*).

Sunaryati Hartono mengatakan bahwa hukum dibutuhkan untuk melindungi mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial. Sebutan "mereka" yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial tentu mengacu pada perorangan atau kelompok-kelompok masyarakat yang lemah, tidak memilik sumber daya dan akhirnya terposisikan pada kedudukan yang lemah. Kelemahan yang dimaksud antara lain kelemahan intelektual yang menyebabkan perorang atau kelompok masyarakat tersebut tidak memiliki pengetahuan hukum dan terbatasnya aksesibilitas informasi yang menyebabkan mereka tidak memahami hak dan kewajiban hukum serta tidak memahami bagaimana melakukan upaya hukum.

Kebenaran alasan yang berasal dari majikan dengan dasar adanya kesalahan buruh harus benar-benar ditelusuri, termasuk dalam kategori kesalahan ringan atau kesalahan besar. Dalam praktik apabila buruh melakukan kesalahan ringan misalnya tidak cakap melakukan pekerjaan maka pihak majikan meredaksionalkan alasan tersebut menjadi buruh telah melakukan suatu kecerobohan, sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian. Hal inilah yang mengakibatkan banyak terjadi PHK atas dasar adanya kesalahan berat. Penggolongan suatu kesalahan buruh dalam ringan atau berat sangat berdampak pada perolehan hak pasca PHK, oleh karena itu harus jelas dan dapat diterima kedua pihak akan adanya kebenaran sehingga tidak merugikan buruh.

Kebenaran status buruh. Status buruh yang dimaksud meliputi adanya kepastian mengenai tanggal mulai masuk kerja, komponen upah terakhir, dan kedudukan atau jabatan buruh di dalam perusahaan. Hal ini berpengaruh terhadap hak buruh dalam mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta ganti kerugian dalam pengobatan dan perumahan. Kebenaran status buruh/pekerja pada kedudukannya dalam hubungan kerja, perlu dicermati. Akhir-akhir ini di masyarakat berkembang hubungan kerja hanya didasarkan

pada kontrak kerja yang tidak sah. Kontrak kerja yang disebut perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Perbuatan yang bertentangan dengan hak orang lain, hak orang lain yang dimaksud adalah hak subjektif, dimana hak subjektif ini adalah wewenang khusus yang diberikan oleh hukum untuk seseorang guna memperoleh kepentingannya. 17 Alasan yang tidak diizinkan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yaitu berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak diluar Pasal 163 sampai Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. "Adapun yang termasuk ke dalam pemutusan hubungan kerja sepihak antara lain pihak pengusaha tidak menyebutkan alasan pemutusan hubungan kerja (PHK), alasan pemutusan hubungan kerja (PHK) itu dicari-cari atau alasannya palsu, akibat pemberhentian itu kerugian pekerja lebih berat dari pada keuntungan pemberhentian bagi pengusaha dan pekerja diberhentikan bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang atau kebiasaan, dan tidak ada alasan penting untuk tidak memenuhi ketentuan tersebut.

Sanksi atau hukuman atas pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan seperti yang terdapat dalam Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK terkait pemberhentian sepihak oleh perusahaan terhadap pekerja perempuan yang menolak bekerja pada malam hari, yaitu:

1. Pemutusan tersebut adalah batal dan pekerja yang bersangkutan harus ditempatkan kembali pada kedudukan semula.
2. Pembayaran ganti rugi kepada pekerja tersebut. Dalam hal ini pekerja berhak memilih antara penempatan kembali atau mendapatkan ganti rugi.

Berdasarkan dari putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK, adapun amar putusan yang diberikan oleh hakim terhadap perkara yang diputus, diantaranya sebagai berikut: Dalam Provisi: "Menolak provisi Penggugat Konvensi untuk seluruhnya".

Dalam Konvensi;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat adalah keputusan yang sah sejak dikeluarkannya Pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat;
3. Mewajibkan Tergugat untuk membayar atas uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja (3) dan uang penggantian hak (4) jo Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada para Penggugat sebesar :
 - a. Penggugat I (Mirza Violeta, S.E), (1) Uang Pesangon : $9 \times \text{Rp}2.400.000, = \text{Rp}21.600.000,-$ (2) Uang Penghargaan masa kerja : $5 \times \text{Rp}2.400.000, = \text{Rp}12.000.000,-$ (3) Uang Penggantian Hak : Perumahan dan Pengobatan : $15 \% \times \text{Rp}33.600.000, = \text{Rp}5.040.000,-$ (4) Total yang diterima Penggugat 1 adalah sebesar $\text{Rp}38.640.000,-$ (tiga puluh delapan juta enam ratus empat puluh ribu rupiah)
 - b. Penggugat II (Vien Yoan, S.Hut) a) Uang Pesangon : $9 \times \text{Rp}2.400.000, = \text{Rp}21.600.000,-$ Uang Penghargaan masa kerja : $6 \times \text{Rp}2.400.000, = \text{Rp}14.400.000,-$ c) Uang Penggantian Hak : Perumahan dan Pengobatan : $15 \% \times \text{Rp}36.000.000, = \text{Rp}5.400.000,-$ d) Total yang diterima Penggugat 2 adalah sebesar $\text{Rp}41.400.000,-$ (empat puluh satu juta empat ratus ribu rupiah).

Perihal dari akibat hukum terhadap pemutusan sepihak yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja perempuan yang menolak pergantian jam kerja pada malam hari berdasarkan penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial dengan Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK maka menimbulkan akibat hukum ganti kerugian terhadap pekerja perempuan berupa uang pesangon, uang penghargaan hak masa kerja serta uang

penggantian hak yang masing-masing diterima oleh pekerja perempuan tersebut sebagaimana tertuang di dalam amar putusan. Sehingga atas dikabulkannya gugatan yang diajukan oleh pekerja perempuan yang menolak pergantian menjadi jam kerja malam, maka pihak perusahaan wajib menjalankan perintah putusan pengadilan tersebut sebagaimana sebagai akibat hukum atas dilakukannya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan.

Analisis Pertimbangan Hakim Terhadap Dikabulkannya Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK

Analisis yang dilakukan terhadap pertimbangan hakim dalam Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK terkait pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam perkara ini terhadap para pekerja perempuan yang melakukan penolakan atas jam kerjanya diganti menjadi jam malam, maka seharusnya pihak perusahaan terlebih dahulu sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja, harus memberikan surat teguran pertama dan kedua, sebagaimana dalam hal ini pihak perusahaan hanya langsung memberikan surat teguran ketiga, maka tindakan tersebut dianggap sebagai PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pihak perusahaan tanpa adanya kesalahan yang dilakukan oleh pekerja perempuan yang menolak pergantian jam kerja malam.

Tindakan tersebut juga dapat dikatakan sebagai tindakan yang tidak efisien yang dilakukan oleh pihak perusahaan jika melihat dari fakta persidangan. Sebab PHK karena tidak efisien perusahaan ini sudah banyak terjadi pada beberapa kasus sebelumnya di Indonesia, sehingga menjadikan beberapa putusan sebelumnya dari Pengadilan Hubungan Industrial. Sebenarnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa adanya suatu kesalahan yang dilakukan oleh pekerja merupakan lemah dimata hukum, karena tanpa adanya dasar hukum yang kuat, sehingga seharusnya hakim memberikan putusan yakni pihak perusahaan diharuskan untuk mempekerjakan kembali pekerja yang mendapat PHK secara sepihak tersebut.

Hakim yang merupakan personifikasi atas hukum harus menjamin rasa keadilan bagi setiap orang yang mencari keadilan melalui proses hukum legal, dan untuk menjamin rasa keadilan itu seorang hakim dibatasi oleh rambu-rambu seperti akuntabilitas, integritas moral dan etika, transparansi dan pengawasan. Walaupun dalam Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK, kedudukan pihak pekerja perempuan lebih rendah dibandingkan kedudukan pihak perusahaan, akan tetapi hakim harus dapat memberikan keadilan bagi pekerja perempuan yang dilakukan oleh pihak perusahaan secara sepihak karena kedudukannya yang tidak seimbang. Dilihat dari Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK yang dikaji bahwa berdasarkan keterangan saksi Rayuanto, S.T., M.M yang menerangkan bahwa pihak perusahaan sudah melakukan penerbitan surat peringatan ke-I kepada pekerja perempuan yang menolak atas dipindahkannya menjadi jam kerja malam, yang selanjutnya juga pihak perusahaan melakukan penerbitan Surat peringatan ke-II kepada pekerja perempuan dengan dasar dikarenakan para pekerja tersebut sering tidak ada di tempat pada saat jam kerja dan sering terlambat masuk kantor hal tersebut dapat dilihat dari finger print.

Ketidak hadirannya para pekerja dari bukti-bukti yang ada yaitu ada tercatat di finger print bahwa para pekerja perempuan sering terlambat masuk kantor dan berdasarkan laporan dari Satpam yang menyampaikan bahwa para pekerja perempuan jarang ada di tempat dan para pekerja juga sering keluar pada saat jam kerja tidak ada ijin dengan pihak perusahaan. Dikeluarkannya Surat Peringatan ke-II kepada para pekerja tersebut, para pekerja kadang-kadang masih sering keluar kantor pada saat jam kerja. Sehingga atas tindakan tersebut, pihak perusahaan kembali mengajukan peringatan kepada pihak pekerja dengan mengeluarkan Surat Peringatan ke-III tersebut dikeluarkan pada saat diberlakukannya shif malam kepada para pekerja. Penugasan shif malam tersebut ditujukan kepada 4 (empat) orang tenaga Administrasi. Dari keempat orang yang ditugaskan untuk shif malam tersebut 2 (dua) orang melaksanakan tugasnya dan 2 (dua) orang tidak melaksanakan tugasnya.

Kedua orang yang tidak melaksanakan tugasnya untuk shif malam tersebut adalah para pekerja perempuan yang menolak pergantian menjadi jam kerja malam dengan alasan bertempat tinggal agak jauh dari tempat kerja sekitar 5 km dari tempat kerja. Selain itu pihak

pekerja juga membawa semua soft copy dokumen-dokumen administrasi beserta dengan laptop milik kantor dan membawa laptop operasional perpustakaan milik kantor. Penugasan para pekerja perempuan tersebut tidak sepenuhnya bekerja pada malam hari, sebab para pekerja perempuan tersebut juga ada ditugaskan dalam shift pagi secara bergiliran dengan tenaga Administrasi yang lain. Pada saat para pekerja melaksanakan shift pagi mereka berdua selalu melakukan absen finger print, namun mereka berdua sering absen finger print di atas pukul 07.15 WIB yang merupakan batas toleransi yang diberikan oleh pimpinan dari jam masuk pukul 07.00 WIB. Sehingga para pekerja tidak ada masuk bekerja dan melaksanakan tugasnya shift malam dengan kata lain para pekerja pada saat ditugaskan shift malam tidak pernah hadir. Dengan kata lain, para pekerja melalaikan tugasnya selama 5 (lima) hari berturut-turut dalam melaksanakan tugas shift malam tersebut. sebagaimana sebelum diberlakukannya shift malam ada dilakukan rapat terlebih dahulu dan pada saat itu para Pekerja menolak dan yang menjadi alasan para pekerja menolak shift malam tersebut adalah karena alasan keamanan.

Berdasarkan Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK, seharusnya hakim tidak mengabulkan gugatan yang diajukan oleh para pekerja tersebut karena dilakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan akibat pekerja perempuan menolak dipekerjakan pada malam hari, sebab berdasarkan anjuran mediator terkhusus pada pertimbangan hukum dan kesimpulan yang menyebutkan bahwa tidak dibenarkan jika pekerja menolak perintah tugas kerja shift dengan alasan kesehatan karena tidak ada surat keterangan dokter yang tidak memperbolehkan kerja di malam hari dan alasan pekerja mempunyai anak kecil, karena tidak ada larangan Perusahaan mempekerjakan karyawan di malam hari hal ini dibenarkan dengan ketentuan Kep.224/men/2003. Tidak ada perjanjian kerja yang ditanda tangani kedua belah pihak yang menyatakan hanya bekerja pada siang hari. Dan juga surat perintah tugas dikeluarkan oleh perusahaan adalah perintah yang layak karena dirapatkan terlebih dahulu dengan para pekerja.

Berdasarkan hal tersebut, selain itu hakim seharusnya dapat mempertimbangkan bahwa para pekerja terbukti telah mangkir dalam bekerja selama 5 hari kerja yaitu pada tanggal 13 September 2016 sampai dengan tanggal 17 September 2016, baik pada shift Pagi maupun shift malam hari. Sebagaimana pihak perusahaan telah melakukan pembinaan selama ini dengan menerbitkan Surat Peringatan Ke-1, Surat Peringatan Ke-2. untuk perihal yang sama maka seharusnya Majelis Hakim berkesimpulan para pekerja telah melakukan perbuatan yang termasuk dalam kategori mangkir. Hal ini merujuk pada Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

1. Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
2. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
3. Pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan analisis tersebut, seharusnya para pekerja perempuan yang melakukan gugatan atas penolakan pergantian menjadi jam kerja malam hari dapat ditolak dan tidak diterima. Sebagaimana syarat integrasi merupakan gagasan bahwa hakim seharusnya memutuskan kasus-kasus dalam suatu cara yang membuat hukum menjadi lebih koheren, lebih mengutamakan interpretasi yang membuat hukum lebih menyerupai suatu visi moral yang tunggal.²⁰ Sebagaimana putusan hakim merupakan pernyataan hakim yang diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum dengan tujuan untuk mengakhiri suatu perkara. Penekanan putusan secara lisan, bukan dimaksudkan tidak perlu adanya putusan tertulis, tetapi yang penting adalah walaupun dengan lisan putusan itu dapat dipertanggungjawabkan oleh hakim.²¹ Ganti rugi merupakan kewajiban pihak yang melakukan wanprestasi untuk

memberikan penggantian atas kerugian yang telah ditimbulkannya. Hakim dalam perkara ini seharusnya tidak menjatuhkan putusan yang membebankan kepada pihak perusahaan untuk membayar ganti kerugian atas perbuatan perusahaan yang melakukan pergantian jam kerja malam, sebab pergantian jam kerja malam kepada setiap pegawai merupakan hak perusahaan sebagai pemberi kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, seharusnya hakim dapat melihat dan meninjau dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, terkait frasa “belum ditetapkan” pada ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya” tidaklah dapat ditafsirkan “Pekerja tetap mendapatkan hak-haknya walau tidak bekerja”.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 terkait ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam penafsirannya harus tetaplah mendasarkan pada interpretasi sistematis dengan berdasar pada asas *no work no pay* atau *when do not work do not get pay* Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan” dan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan atau tidak melakukan pekerjaannya”. Tuntutan pembayaran upah/gaji yang dimintakan oleh para pekerja dengan rincian yang terdapat dalam gugatannya adalah sangat tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum, sehingga permintaan pembayaran gaji/upah seharusnya tidak dikabulka oleh hakim dalam Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK.

Hakim seharusnya tidak mengabulkan gugatan yang diajukan oleh para pekerja, sebagaimana perbuatan yang dilakukan oleh pihak perusahaan telah sesuai dengan prosedur hukum dan tidak bertentangan dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga menurut analisis yang dilakukan bahwa perbuatan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan itu seharusnya dibenarkan dan tidak menyalahi aturan hukum yang ada. Sehingga putusan yang dilakukan oleh hakim sangat keliru dengan menyatakan perbuatan pihak perusahaan telah melakukan pergantian jam kerja menjadi jam kerja malam sebagai perbuatan yang melawan hukum.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada penelitian ini, dapat diambil kesimpulan, yaitu :

1. perlindungan hukum terhadap hak hak normatif tenaga kerja wanita akibat pemberhentian oleh perusahaan berdasarkan putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK pada dasarnya mendapat perlindungan berupa pemberian pembayaran hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang sebagaimana ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Akibat hukum terhadap perusahaan yang memberhentikan tenaga kerja wanita berdasarkan putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK berakibat pada timbulnya pengajuan keberatan dalam permasalahan hubungan industrial, seperti halnya kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak yakni berakibat pada pengajuan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Analisis pertimbangan hakim terhadap dikabulkannya putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.PLK, hakim seharusnya tidak mengabulkan gugatan yang diajukan oleh pihak pekerja, sebagaimana perbuatan yang dilakukan oleh pihak perusahaan telah sesuai dengan prosedur hukum dan tidak bertentangan dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga menurut analisis yang dilakukan bahwa perbuatan itu seharusnya dibenarkan dan tidak menyalahi aturan hukum yang ada. Sehingga putusan yang dilakukan oleh hakim sangat

keliru dengan menyatakan perbuatan pihak perusahaan telah melakukan pergantian jam kerja menjadi jam kerja malam sebagai perbuatan yang melawan hukum.

5. REFERENSI

- Abdul Halim Barkatullah. (2017). HUKUM TRANSAKSI ELEKTRONIK DI INDONESIA (Sebagai Pedoman dalam Menghadapi Era Digital Bisnis e-Commerce di Indonesia). Bandung: Nusa Media.
- Adi, P. (2019). Syarat Objektifitas Dan Subjektifitas Penangguhan Penahanan. DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum, 4(2), 175-188.
- Ahmad Kamil. 2017. Filsafat Kebebasan Hakim. Jakarta: Kencana.
- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2013. Pengantar Metode Penelitian Hukum. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh. Jakarta : Rajawali Pers,
- Arifuddin Muda Harahap. 2020. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Asmadi, E. (2021). Rumusan Delik Dan Pidanaan Bagi Tindak Pidana Pencemaran Nama Baik Di Media Sosial. De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum, 6(1), 16-32.
- Asri Wijayanti. 2017. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Jakarta: Sinar Grafika.
- BERENCANA, P., & BINTANG, I. MEKANISME REKONSTRUKSI TERHADAP TINDAK PIDANA.
- Dewi, S. 2016. "Konsep Perlindungan Hukum Atas Privasi Dan Data Pribadi Dikaitkan Dengan Penggunaan Cloud Computing Di Indonesia". DEMO 2 JURNAL, (94), 22-30
- Eka, N.A.M,dkk. 2021. Legal Securities Against Covid-19 Patient Privacy Data in Indonesia. Jurnal Veteran Law Review, Volume 4 issue 1.
- Erica Gita Mogi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Lex Administratum, Vol. V/No. 2/Mar-Apr/2017.
- Fahmi Tanjung. 2019. Konstruksi Pertanggungjawaban Pidana Paguyuban Analisa Melalui Pendekatan Teori-Teori Korporasi. Surabaya: Media Sahabat Cendekia,
- Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. 2018. Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa. Medan
- Fanny Priscyllia. 2019. PERLINDUNGAN PRIVASI DATA PRIBADI PERSPEKTIF PERBANDINGAN HUKUM. Denpasar : Jurnal JATISWARA, vol.34 no.3
- Farhana. 2012. Aspek Hukum Perdagangan Orang di Indonesia, Cetakan Kedua. Jakarta: Sinar Grafika,
- Habib Wakidatul Ihtiar, 2016"Analisis Fatwa Dewan Syariah Nasional Nomor: 92/DSN-MUI/IV/2014 Tentang Pembiayaan Yang Disertai Rahn", An-Nisbah, Vol. 03,
- Habibie, R. (2021). Analisis Hukum Terhadap Fungsi Kepala Desa Dalam Era Otonomi Daerah (Doctoral dissertation, UMSU).
- Hakim, A. (2020). (BUKU) Jihad Konstitusi. KUMPULAN BERKAS KEPANGKATAN DOSEN.
- Henny Nuraeny. 2013. Tindak Pidana Perdagangan Orang Kebijakan Hukum Pidana dan Pencegahannya. Jakarta: Sinar Grafika
- Idah Hanifah, dkk. (2018). Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa. Medan: Pustaka.
- INDRAYANI, T. R. A. PENEGAKAN HUKUM TERHADAP CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS) YANG MELAKUKAN TINDAK PIDANA PENIPUAN.
- J.E. Sahetapy. 1983. Kejahatan Kekerasan Suatu Pendekatan Interdisipliner, Cetakan Kesatu. Surabaya: Sinar Wijaya
- Kodiyat, B. A. (2019). Fungsi Partai Politik Dalam Meningkatkan Partisipasi Pemilih Pada Pemilihan Umum Kepala Daerah Di Kota Medan. EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial, 5(1).
- Kodiyat, B. A., Siagian, A. H., & Andryan, A. (2020). The Effect of Centralistic Political Party Policies in Selection Of Regional Heads in Medan City. Indonesian Journal of Education, Social Sciences and Research (IJESSR), 1(1), 59-70.
- KUSUMAWATI, S. PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA BAGI KORPORASI YANG MELAKUKAN PERDAGANGAN ORANG DI KAPAL BENJINA.
- Moh. Hatta. 2012. Tindak Pidana Perdagangan Orang dalam Teori dan Praktek. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Nasution, K. A. (2019). Sanksi Terhadap Pelaku Penculikan Anak Menurut Undang-undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak dan Hukum Islam. EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial, 5(1).
- NEGARA, Y. M. K., & HARAHAHAP, S. D. U. B. PENEGAKAN HUKUM TERHADAP KEPALA DESA YANG MENGELUARKAN SKT DI ATAS TANAH HGU PTPN II.

- Nurhilmayah, N. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Berhadapan Dengan Hukum Sebelum Dan Sesudah Lahirnya Perma Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Pedoman Mengadili Perkara Perempuan Berhadapan Dengan Hukum. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(2), 211-219.
- Nursariani Simatupang dan Faisal (II). 2018. Hukum Perlindungan Anak. Medan: Pustaka Prima,
- Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2013 tentang Bank Penerima Setoran Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji,
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2012 Tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji Reguler
- Peraturan Direksi No 30 Tahun 2016 tentang arum haji Fatwa MUI
- PRATOMO, D. S. PROSEDUR PENYIMPANAN NARKOTIKA SEBAGAI BARANG BUKTI TINDAK PIDANA DALAM TAHAP PENYIDIKAN.
- Putri, M. S. Pertanggungjawaban Hukum Penggalangan Dana Secara Daring Terhadap Sistem Rahmah Daniah dan Fajar Apriani. *Jurnal "Kebijakan Nasional Anti-Trafficking dalam Migrasi Internasional (National Anti-Trafficking Policies In International Migration)"*,
- Rahmi, A. (2019). Pemenuhan Restitusi Dan Kompensasi Sebagai Bentuk Perlindungan Bagi Korban Kejahatan Seksual Dalam Sistem Hukum Di Indonesia. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(2), 140-159.
- Rahmi, A., & Sakdul, S. (2017). Fungsi Pencatatan Perkawinan Dikaitkan dengan Upaya Perlindungan Hukum terhadap Anak Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 46/puu-viii/2010. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 264-286.
- Rahmi, A., & Sakdul, S. (2017). Fungsi Pencatatan Perkawinan Dikaitkan dengan Upaya Perlindungan Hukum terhadap Anak Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 46/puu-viii/2010. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(2), 264-286.
- Rika Saraswati. 2015. Hukum Perlindungan Anak di Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti,
- Riza, F., & Abduh, R. (2018). Penyelesaian Sengketa Secara Arbitrase Untuk Melindungi Konsumen Melalui Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4(1).
- Sali Suliana, dkk. 2015. Perdagangan Orang Pencegahan, Penanganan, dan Perlindungan Korban, Cetakan Pertama, Jakarta: Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informaasi (P3DI)
- SIDAURUK, F. S. KAJIAN HUKUM PIDANA TERHADAP PELAKU.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Wahyudi Djafar dan Lintang Setianti. (2017). Perlindungan Privasi dalam Kebijakan Cybersecurity: Analisis atas Perpres Badan Siber dan Sandi Negara. Jakarta: ELSAM.
- Wahyudi Djafar. (2017). BIG DATA DAN PRAKTIK PENGUMPULAN DATA SKALA BESAR DI INDONESIA: Pengantar untuk Memahami Tantangan Aktual Perlindungan Hak Atas Privasi. Jakarta: ELSAM
- Wuryaningsih Dwi Lestari, 2017 "Pembiayaan Haji Pada Lembaga Keuangan Syariah", *Jurnal Studi Islam*, Vol. XII No. 2
- Wahbah Zuhaili, Fiqih dan Perundangan Islam Jilid V, (Syiria: Dar El-Fikr,)