

Paradoks Keadilan dalam Uang Pisah sebagai Refleksi Atas Tanggung Jawab Perusahaan dan Nilai-Nilai Hubungan Industrial Pancasila

Mahendra Hakim

Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2070](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2070)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

Keywords:

Hubungan Industrial
Pancasila; Hukum
Ketenagakerjaan; Keadilan
Sosial; Tanggung Jawab
Perusahaan; Uang Pisah

ABSTRACT

Sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia yang berakar pada tradisi civil law menempatkan kepastian hukum sebagai asas utama dalam hubungan industrial. Dalam konteks pemutusan hubungan kerja (PHK), kepastian hukum diwujudkan melalui pengaturan normatif mengenai hak-hak pekerja seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, uang pisah sebagai bentuk kompensasi bagi pekerja yang mengundurkan diri, melakukan pelanggaran bersifat mendesak, atau terkena PHK karena alasan tertentu masih diatur secara terbatas dalam kaidah hukum otonom (perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama) dan tidak memiliki formulasi besaran yang pasti. Kondisi ini melahirkan paradoks keadilan, di satu sisi hukum menjamin kepastian melalui regulasi tertulis, namun di sisi lain, menyerahkan penentuan uang pisah kepada kebijakan otonom perusahaan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan yang berpotensi menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis urgensi pengaturan uang pisah dalam ranah hukum publik sebagai instrumen tanggung jawab sosial perusahaan dan perwujudan nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan analisis kualitatif terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan prinsip keadilan sosial. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengaturan uang pisah secara proporsional dan terukur dalam kerangka hukum publik akan memperkuat perlindungan hukum pekerja sekaligus mendorong tanggung jawab moral dan sosial perusahaan. Dengan mendasarkan pada asas kepatutan, kelayakan, dan keadilan sosial, perlu dilakukan reformulasi terhadap pengaturan uang pisah sebagaimana dimuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Reformulasi ini diharapkan mampu mewujudkan keseimbangan antara kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan sebagai refleksi nyata dari nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Corresponding Author:

Mahendra Hakim

Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, Indonesia

Email: mahendrahakim1@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia yang berkarakter *civil law*, peraturan perundang-undangan merupakan sumber hukum utama yang menjamin kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha. Namun, kepastian hukum ini belum sepenuhnya hadir dalam aspek uang pisah (*separation pay*), yakni kompensasi yang diberikan kepada pekerja yang berakhir hubungan kerjanya karena alasan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tertentu, terdapat 6 alasan PHK yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) yang memunculkan uang pisah, yakni:

1. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana terhadap permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan tertentu yaitu: a) menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh; b) membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; c) tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu; d) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh; e) memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau f) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
2. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri;
3. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh 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;
4. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh;
5. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana yang menyebabkan kerugian Perusahaan;
6. Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah oleh pengadilan atas perkara pidana yang menyebabkan kerugian Perusahaan sebelum berakhirnya masa 6 bulan.

Ketentuan 6 (enam) alasan PHK tersebut memunculkan hak atas uang pisah bagi pekerja/buruh yang berakhir hubungan kerjanya, namun tanpa formulasi besaran uang pisah yang jelas maupun dasar perhitungan yang proporsional berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Uang pisah tidak hanya dilihat dari sisi rasio, layak tidaknya, tetapi juga dengan kepatutan, sebuah dimensi moral, apalagi pekerja yang bersangkutan bukan hanya tidak menerima uang penghargaan masa kerja, tetapi juga uang pesangon dan hanya mengharapkan uang penggantian hak dan uang pisah.¹

Ketiadaan pengaturan normatif mengenai formula uang pisah menyebabkan munculnya disparitas dan ketidakpastian dalam praktik hubungan industrial. Dalam beberapa kasus, perusahaan memberikan uang pisah berdasarkan kebijakan internal dalam peraturan perusahaan atau kesepakatan bipartit yang tidak proporsional terhadap lamanya masa kerja atau kontribusi pekerja. Hal ini menciptakan ketidakadilan struktural, terutama bagi pekerja yang mengundurkan diri sesuai ketentuan atau terkena PHK karena alasan tertentu namun memiliki histori hubungan kerja dengan masa kerja yang panjang.

Fenomena ini memperlihatkan paradoks keadilan dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia: hukum menjanjikan perlindungan terhadap pekerja melalui norma-norma tertulis, namun membiarkan uang pisah sebagai norma otonom yang bergantung pada kebijakan perusahaan atau kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh. Padahal, dalam kerangka Hubungan Industrial Pancasila, keseimbangan hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja didasarkan pada asas keadilan sosial dan kemanusiaan yang adil dan beradab.² Ketika uang pisah dibiarkan sebagai instrumen sukarela (*voluntary provision*), perusahaan kehilangan tanggung jawab sosialnya untuk mengakui kontribusi pekerja, sementara pekerja kehilangan jaminan kompensasi minimum atas dedikasi dan loyalitasnya.

Beberapa penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada uang pesangon (*severance pay*) dalam konteks reformasi ketenagakerjaan pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Misalnya, Elvira dkk (2023) menyoroti penurunan nilai pesangon akibat perubahan rasio kompensasi PHK dalam UU Cipta Kerja dan PP 35/2021.³ Aulia (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dalam pemutusan suatu hubungan kerja, maka pihak perusahaan harus dan wajib untuk memberikan imbalan atas kontribusi pekerja terhadap

¹ Ari Hernawan, "Makna Dan Penerapan Uang Pisah Pada Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 30, no. 3 (2023): 475–96, <https://doi.org/10.20885/iustum.vol30.iss3.art1>.

² Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 76 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila

³ Elvira Fitriyani Pakpahan and Nilam Permata Daeli, "Polemik Pesangon Dalam Perspektif UU Omnibus Law" 16, no. 2 (2023): 362–75.

perusahaan dengan memberikan uang pesangon kepada pekerja. Seperti yang dinyatakan disebutkan di pasal 27 ayat 2 UUD Negara Republik Indonesia, "*setiap warga negara memiliki hak-hak atas profesi mereka dan hak untuk mendapatkan hak penghidupan yang layak*", hak atas pesangon adalah yang menjadi yang menjadi satu dari sekian banyaknya hak asasi manusia dan hal ini didukung dengan adanya penghapusan perbudakan di Indonesia, sehingga apresiasi atas kontribusi pekerja terhadap pekerjaan patut untuk diapresiasi dalam bentuk pesangon, guna menghapus nilai-nilai dari perbudakan itu sendiri.⁴ Namun, kedua penelitian tersebut tidak menyinggung uang pisah sebagai objek kajian tersendiri, padahal secara normatif memiliki karakter dan tujuan yang berbeda.

Penelitian lain oleh Viona (2024) dalam skripsinya menyatakan bahwa terkait dengan uang pisah pada Undang-Undang manapun atau pun peraturan pemerintah tidak diatur mengenai besaran yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), sehingga dalam hal ini menimbulkan kerugian bagi pekerja dan juga menimbulkan ketidakpastian hukum atas tidak diaturnya besaran pembayaran uang pisah⁵. Demikian pula, Adila (2025) menggarisbawahi bahwa besaran nominal hak atas uang pisah yang saat ini tidak ada standar baku perhitungannya dan hanya memberikan ruang diskusi bagi pekerja bersama-sama dengan pengusaha, mengingat hubungan yang bersifat sub ordinat dirasa hanya akan semakin melemahkan posisi pekerja.⁶ Kajian tersebut mengonfirmasi adanya *regulatory gap* yang belum dijawab oleh pembuat kebijakan.

Dengan demikian, *state of the art* penelitian ini menegaskan bahwa meskipun isu kompensasi pekerja ter-PHK telah banyak dikaji, khususnya dalam konteks uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, aspek uang pisah masih terabaikan baik dalam tataran regulasi maupun wacana akademik. Di sinilah letak *novelty* penelitian ini yang menempatkan uang pisah bukan hanya sebagai instrumen kebijakan privat perusahaan, tetapi sebagai bagian integral dari tanggung jawab sosial korporasi (*corporate social responsibility*) yang harus diatur dalam kerangka hukum publik.

Urgensi penelitian ini diperkuat oleh perubahan lanskap ketenagakerjaan di era digital dan pasca-pandemi, di mana mobilitas kerja semakin tinggi dan pola hubungan kerja semakin fleksibel. Tren aksi pengunduran diri tenaga kerja secara masal tengah terjadi di beberapa negara. Bahkan, survei yang dirilis perusahaan perekrutan profesional, Robert Walters mencatat 77% tenaga kerja profesional Indonesia mempertimbangkan untuk mengundurkan diri atau resign.⁷ Akan ada kemungkinan banyak dari mereka tidak memperoleh uang pisah karena tidak ada ketentuan eksplisit dalam peraturan perundang-undangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa uang pisah perlu diformulasikan sebagai hak normatif minimum yang menjamin keadilan bagi pekerja yang mengakhiri hubungan kerja secara sah dan beretika.

Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi tiga aspek utama. Pertama, bagaimana karakter hukum uang pisah dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini. Kedua, sejauh mana pengaturan uang pisah mencerminkan nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila dan prinsip keadilan sosial. Ketiga, bagaimana seharusnya uang pisah diformulasikan secara proporsional dalam hukum publik untuk memperkuat tanggung jawab perusahaan serta kepastian hukum bagi pekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kedudukan normatif uang pisah dalam peraturan perundang-undangan, mengkaji urgensi reformulasi pengaturannya dalam ranah hukum publik, serta merumuskan model pengaturan yang proporsional berdasarkan asas kepatutan, kelayakan, dan keadilan sosial. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan dalam bidang hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam memperluas perspektif keadilan sosial dalam perlindungan pekerja di luar konteks *severance pay* konvensional.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa uang pisah bukan sekadar persoalan administratif, melainkan refleksi tanggung jawab moral perusahaan dalam mengimplementasikan nilai-nilai Pancasila dalam hubungan industrial. Reformulasi pengaturan uang pisah yang proporsional dan berbasis asas keadilan akan memperkuat integrasi antara kepastian hukum dan kemanusiaan, dua prinsip dasar yang menjadi fondasi sistem hukum nasional Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-normatif yang dikombinasikan dengan analisis kualitatif untuk memahami kedudukan uang pisah (*separation pay*) dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia dan keterkaitannya dengan nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila. Jenis penelitian ini termasuk penelitian hukum

⁴ Aulia Putri Izzati, "Media Hukum Indonesia (MHI) Analisis Hak Pesangon Pekerja PHK Berdasarkan Perspektif Omnibus Law Dan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Media Hukum Indonesia (MHI)" 2, no. 2 (2024): 168–75.

⁵ Viona Sandy, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Hak Uang Pisah Setelah Pemutusan Hubungan Kerja ", Skripsi, Program Studi Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2024.

⁶ Administrasi Negara, Fakultas Hukum, and Universitas Sriwijaya, "Azani, Adila & Elvionita, Septiara & Nurfitriah, Mesya. (2025). Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Solusi. 23. 22-39. 10.36546/Solusi.V23i1.1462." 23 (2025).

⁷ Katadata.co.id dengan judul "Survei: 77% Tenaga Kerja Profesional Indonesia Pertimbangkan Resign", <https://katadata.co.id/berita/nasional/63253760a7121/survei-77-tenaga-kerja-profesional-indonesia-pertimbangkan-resign>

empiris dan normatif, karena tidak hanya menelaah regulasi perundang-undangan dan doktrin hukum, tetapi juga praktik nyata dalam hubungan industrial di perusahaan. Oleh karena itu, dalam konteks hukum, untuk mengklasifikasikan suatu penelitian sebagai kajian empiris, penelitian tersebut harus mampu menggambarkan kumpulan data dan klasifikasi yang sistematis serta objektif dari observasi terhadap peristiwa sosial, kondisi, atau proses yang relevan dengan dinamika hukum dalam masyarakat⁸. Dalam pendekatan empirisnya, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap fakta yang konkret dan pasti atau fungsi sosial objektif yang dapat terlihat dalam operasi hukum itu sendiri, serta berusaha menggunakan pemahaman empiris tentang dunia ini sebagai dasar yang tepat untuk merancang, menafsirkan, menerapkan, dan mengkritisi hukum⁹. Metode penelitian empiris yang digunakan yaitu metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen dalam pengumpulan data. Pada penelitian ini, survei dilakukan menggunakan bantuan google form untuk memudahkan penyebaran kuesioner.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Kekosongan Norma Pengaturan Uang Pisah dalam PP 35/2021

Salah satu problem struktural dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini ialah kekosongan norma yang mengatur formulasi besaran uang pisah (*separation pay*) secara proporsional. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, uang pisah hanya disebut secara normatif sebagai hak bagi pekerja dalam enam alasan PHK tertentu. Namun, tidak ada ketentuan yang memuat ukuran besaran atau formula penghitungan seperti halnya pada uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Akibatnya, uang pisah menjadi ruang “abu-abu” hukum ketenagakerjaan, diatur tapi tak diformulasikan, diakui tapi tidak dipastikan. Dalam praktik, banyak perusahaan menafsirkan uang pisah secara sepihak sebagai bentuk kebijaksanaan (*discretionary*), bukan kewajiban hukum. Padahal, sistem hukum Indonesia yang berkarakter *civil law* menempatkan kepastian hukum (*legal certainty*) sebagai pilar utama perlindungan terhadap hak-hak warga, termasuk pekerja.¹⁰

Kekosongan norma ini berpotensi menimbulkan *legal uncertainty* dan ketidakadilan. Pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela karena alasan pribadi yang sah dan sesuai dengan prosedur serta ketentuan justru tidak memiliki jaminan memperoleh kompensasi yang layak, meski telah mengabdikan waktu dan tenaga bertahun-tahun. Padahal, secara moral dan sosial, kontribusi pekerja yang memilih berhenti dengan itikad baik sama pentingnya dengan pekerja yang berakhir hubungan kerja dengan alasan pekerja yang memasuki usia pensiun sebagaimana diatur dalam kaidah hukum otonom. Dalam literatur hukum ketenagakerjaan di Indonesia, ketiadaan formula uang pisah membuat konsep keadilan distributif tidak tercapai.

Temuan survei terhadap 231 responden menunjukkan bahwa problematika pengaturan uang pisah dalam PP 35/2021 bukan hanya persoalan teknis normatif, tetapi menyentuh aspek keadilan struktural dalam hubungan industrial.

Salah satu temuan penting dari survei adalah persepsi tentang ketidakjelasan pengaturan uang pisah dalam PP 35/2021. Responden diminta menilai pernyataan “Pengaturan uang pisah dalam PP 35/2021 tidak cukup jelas” pada skala Likert 1–5; mayoritas menempatkan jawaban pada kategori setuju–sangat setuju. Mayoritas responden menilai bahwa pengaturan uang pisah dalam PP 35/2021 tidak cukup jelas, khususnya karena frasa “yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.” memberikan ruang diskresi yang sangat luas bagi perusahaan. Ketidakjelasan ini bersinggungan langsung dengan prinsip keadilan Rawls, terutama prinsip pertama mengenai *equal basic liberties* dan prinsip kedua mengenai *difference principle*, yang menuntut agar institusi sosial dirancang untuk memberikan keuntungan terbesar bagi kelompok yang paling kurang beruntung. Temuan terkait ketidakjelasan ini tercermin pula pada jawaban terhadap pernyataan “Ketentuan uang pisah yang ada sekarang menimbulkan ketidakpastian hukum”, yang distribusinya adalah sebagai berikut: 17 (tidak setuju/1), 16 (2), 46 (3), 66 (4), 86 (5). Jika dijumlahkan, 152 responden (66,0%) memilih 4 atau 5, yang menunjukkan konsensus kuat bahwa ketentuan saat ini menghasilkan ketidakpastian hukum.

Pertanyaan kunci lainnya adalah apakah besaran uang pisah sebaiknya ditentukan oleh pemerintah atau diserahkan kepada perusahaan/PKB. Dalam survei, distribusi jawaban untuk pernyataan “Besaran uang pisah seharusnya ditentukan oleh pemerintah, bukan diserahkan kepada perusahaan atau melalui perundingan dalam PKB” adalah: 36 (1), 29 (2), 26 (3), 54 (4), 86 (5). Dengan jumlah 140 responden (60,6%) menempatkan nilai 4 atau 5, dapat disimpulkan bahwa mayoritas mendukung penetapan besaran oleh pemerintah bukan didasarkan dalam kaidah hukum otonom melalui penentuan yang sepenuhnya dikembalikan pada tingkat perusahaan atau hasil perundingan PKB.

⁸ Jurnal Serambi Hukum et al., “Penelitian Kualitatif Terhadap Hukum Empiris” 16, no. 02 (2023): 101–13.

⁹ Tan, D. Metode Penelitian Hukum: Mengupas dan Mengulas Metodologi dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 8(8).(2021): 2463-2478.

¹⁰ Juwana, Hikmahanto. Sistem Hukum Indonesia dan Kepastian Hukum dalam Praktik Ketenagakerjaan. Jakarta: UI Press, 2021.

3. 2. Ketimpangan Keadilan antara Pengusaha dan Pekerja: Paradoks Uang Pisah

Paradoks paling mencolok dalam PP 35/2021 muncul ketika dibandingkan antara pekerja yang mengundurkan diri secara sukarela dengan pekerja yang di-PHK karena melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Berdasarkan ketentuan di dalam hukum publik, pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sesuai ketentuan hanya berhak atas uang pisah jika diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PK, PP/PKB) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan, sementara pekerja yang di-PHK karena melanggar ketentuan PK, PP/PKB dan telah menerima surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut, justru masih berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Sejumlah pertanyaan dalam survei menyoroti persepsi paradoks keadilan, apakah kondisi saat ini menghasilkan ketimpangan antara pekerja yang mengundurkan diri sesuai prosedur dengan pekerja yang di-PHK karena pelanggaran (yang justru menerima pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak). Ringkasan jawaban kualitatif dan kuantitatif menunjukkan bahwa sebagian besar responden melihat adanya paradoks: pekerja yang resign cenderung menerima kompensasi yang relatif kecil, sedangkan pekerja yang terkena PHK karena pelanggaran dalam praktik masih sering menerima kompensasi lebih besar berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Inilah letak paradoksnya: pekerja yang berperilaku baik dan mengundurkan diri atas kemauan sendiri dengan itikad baik mendapatkan kompensasi lebih kecil dibanding pekerja yang melakukan pelanggaran ketentuan. Ketimpangan ini secara substansi melukai asas keadilan, kepatutan, dan kelayakan yang semestinya menjadi roh dalam Hubungan Industrial Pancasila.

Menurut teori keadilan John Rawls, keadilan harus menjamin bahwa ketidaksetaraan hanya dapat dibenarkan jika memberi manfaat bagi pihak yang paling lemah dalam struktur sosial¹¹. Dalam konteks ini, pekerja yang mengundurkan diri bukanlah pihak yang salah atau melanggar ketentuan, namun justru yang dirugikan akibat kekosongan norma. Ketika hukum gagal membedakan secara proporsional antara perilaku patuh dan pelanggaran, hukum kehilangan makna moralnya.

Paradoks ini juga memperlihatkan bias struktural dalam orientasi regulasi ketenagakerjaan yang masih dominan bernuansa kontraktual dan lebih menekankan pada aspek hubungan privat daripada tanggung jawab publik negara dalam menjamin keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

3.3. Nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan

Hubungan Industrial Pancasila merupakan hubungan antar pekerja atau sekelompok buruh dengan pengusaha, atasan atau pemerintah dengan menjunjung tinggi nilai setiap sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang menjadi pedoman dan penerapan dalam hubungan industrial di Indonesia untuk mengedepankan hak-hak setiap buruh terkait pekerjaannya¹². Dalam sistem nilai Pancasila, relasi industrial idealnya dibangun atas asas gotong royong, kemitraan, dan keseimbangan hak dan kewajiban. Namun dalam praktik, orientasi profit dan efisiensi sering menyingkirkan nilai-nilai kemanusiaan itu.

Dalam konteks pengaturan uang pisah, Sila Kedua Pancasila “Kemanusiaan yang Adil dan Beradab” menegaskan bahwa setiap kebijakan ketenagakerjaan harus berpijak pada prinsip penghormatan martabat manusia sebagai pekerja. Sila ini mewajibkan negara dan korporasi untuk memperlakukan pekerja bukan sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai subjek yang memiliki nilai intrinsik. Ketika pekerja yang mengundurkan diri dengan itikad baik hanya menerima uang pisah dalam jumlah minimal, sedangkan pekerja yang melakukan pelanggaran ketentuan mendapat pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak, maka terdapat pelanggaran terhadap nilai kemanusiaan itu sendiri. Ketidakselarasan ini memperlihatkan bahwa kebijakan kompensasi belum memenuhi prinsip “adil dan beradab”. Sebaliknya, Sila Kelima “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia” menekankan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjadi instrumen distribusi kesejahteraan yang proporsional dan tidak menghasilkan ketimpangan struktural. Ketika hukum menyediakan formula yang jelas untuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, namun tidak dengan besaran uang pisah yang tanpa formula, maka terdapat disparitas regulatif yang mengorbankan pekerja tertentu. Kekosongan norma ini pada praktiknya memperbesar ruang dominasi pengusaha, mengakibatkan ketidakadilan distributif yang berlawanan dengan cita-cita keadilan sosial. Dengan demikian, ketidakhadiran aturan besaran uang pisah bukan hanya *problem legal-formal*, tetapi juga *problem filosofis* karena bertentangan dengan roh Pancasila sebagai *grundnorm* etika publik Indonesia.

Konsep uang pisah seharusnya menjadi refleksi moral tanggung jawab perusahaan (*corporate social responsibility*) terhadap pekerja yang telah berkontribusi, meskipun hubungan kerja berakhir bukan karena PHK

¹¹ Rawls, John. A Theory of Justice. Revised Edition. Harvard University Press, 1999.

¹² Jurnal Ilmu et al., “Penerapan Sistem Hubungan Industrial Pancasila Dalam Menyelesaikan Perselisihan Perburuhan Di Indonesia” 01, no. 02 (2023): 192–203.

sepihak dari perusahaan ataupun kesalahan perusahaan. Dengan demikian, uang pisah bukan sekadar pemberian sukarela, tetapi sebagai bentuk wujud tanggung jawab sosial perusahaan yang nyata.

Ketiadaan formula uang pisah yang proporsional telah menggerus nilai kemanusiaan dalam hubungan industrial. Perusahaan merasa cukup hanya dengan mematuhi teks hukum positif, tanpa memperhatikan makna moral di baliknya. Padahal, menurut Satjipto Rahardjo, hukum harus dipahami sebagai “*law for human happiness*” sebagai alat untuk menciptakan kebahagiaan manusia, bukan sekadar kumpulan aturan kaku¹³.

Maka, hubungan industrial yang berjiwa Pancasila semestinya menuntut negara hadir sebagai pengimbang kekuatan kapital, agar keadilan substantif dapat tercapai. Di sinilah pentingnya menempatkan regulasi uang pisah sebagai bagian dari hukum publik, bukan sekadar ranah otonom kontraktual.

3.4. Reformulasi Besaran Uang Pisah ke dalam Hukum Publik

Sebanyak 181 responden (78,4%) secara umum menyatakan preferensi bahwa uang pisah perlu diatur sebagai hukum publik (norma wajib), bukan semata kebijakan internal perusahaan (PK, PP/PKB). Preferensi ini selaras dengan akar problem yang muncul ketika norma didelegasikan ke ranah internal, yakni ketidaksamaan implementasi, potensi manipulasi, dan rendahnya perlindungan bagi pekerja tanpa representasi kuat.

Menempatkan pengaturan besaran uang pisah dalam sistem hukum publik berarti mengakui bahwa hubungan kerja bukan hanya hubungan dua pihak (pekerja dan pengusaha), tetapi memiliki dimensi sosial yang luas. Pekerja adalah warga negara yang kontribusinya turut membangun perekonomian nasional; karena itu, negara memiliki tanggung jawab konstitusional untuk melindungi haknya saat hubungan kerja berakhir.

Ketika ditanya siapa yang paling tepat menetapkan rumus besaran uang pisah apabila menjadi norma publik, rangkuman jawaban responden menunjukkan preferensi kuat pada pemerintah pusat (Kementerian Ketenagakerjaan), dengan melibatkan multipihak dalam penyusunan teknis (akademisi, serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dan perwakilan daerah). Alasan yang dikemukakan meliputi: (1) kapasitas negara untuk menetapkan standar nasional yang merata; (2) perlunya legitimasi regulatif; (3) kebutuhan akan input teknis dari berbagai stakeholder untuk memastikan formula adil dan feasible.

Dalam *civil law system*, segala hak dan kewajiban yang menimbulkan akibat hukum seharusnya diatur dengan jelas oleh peraturan perundang-undangan. Ketika besaran uang pisah dibiarkan menjadi urusan kesepakatan privat, maka hukum kehilangan daya jaminannya. Hal ini bertentangan dengan asas *lex certa*, yang menuntut setiap norma memiliki kejelasan agar dapat ditegakkan.

Reformulasi uang pisah dalam hukum publik juga dapat mengadopsi prinsip-prinsip keadilan korektif dan distributif Aristoteles, yakni memperlakukan pihak yang berbeda secara proporsional, bukan sama rata. Dalam konteks ini, pekerja yang mengundurkan diri dengan catatan masa kerja panjang semestinya memperoleh kompensasi sesuai kontribusinya. Pemerintah dapat menetapkan formula minimal, misalnya berbasis upah terakhir dan masa kerja, sehingga perusahaan tetap memiliki fleksibilitas menyesuaikan kemampuannya, namun dengan standar keadilan yang terukur.

Selain itu, reformulasi hukum publik juga memperkuat fungsi pengawasan negara melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Negara tidak hanya menjadi “penonton” atas kebijakan internal perusahaan, tetapi menjadi wasit yang aktif memastikan setiap pekerja memperoleh hak secara adil.

Responden juga diminta menilai pernyataan “Formula uang pisah sebaiknya mempertimbangkan masa kerja, upah terakhir, kepatutan dan kelayakan” pada skala 1–5; distribusi adalah: 6 (1), 1 (2), 14 (3), 65 (4), 145 (5). Dengan 210 responden (90,9%) memilih 4 atau 5, terdapat konsensus sangat kuat bahwa formula harus memasukkan setidaknya tiga dimensi: masa kerja, upah terakhir, dan prinsip kepatutan/kelayakan.

Pembahasan teknis. Tiga faktor ini merepresentasikan dimensi normatif dan operasional:

1. Masa kerja sebagai indikator senioritas dan kontribusi terhadap perusahaan, umumnya dipergunakan dalam perhitungan pesangon dan penghargaan masa kerja di beberapa alasan PHK. Memasukkan masa kerja ke dalam formula menegaskan prinsip kompensasi proporsional terhadap lamanya hubungan kerja.
2. Upah terakhir mencerminkan *standard of living* pekerja pada saat berakhirnya hubungan kerja dan memungkinkan kompensasi yang relevan terhadap kebutuhan hidup jangka pendek.
3. Kepatutan dan kelayakan (*fairness and feasibility*) berfungsi sebagai faktor penyeimbang yang memastikan bahwa perhitungan uang pisah bukan sekadar formula, tetapi juga mempertimbangkan kemampuan perusahaan dan aspek keadilan sosial dalam konteks spesifik. Kepatutan dapat mencakup indikator seperti status perusahaan (mis. profit vs non-profit), kondisi ekonomi regional, dan alasan PHK (mis. Mengundurkan diri vs melakukan pelanggaran ketentuan).

Implikasi praktis untuk formula. Sebagai gambaran operasional, satu formula contoh yang menggabungkan ketiga faktor utama ini adalah:

$$\text{Uang Pisah} = ((\alpha \times \text{Upah Terakhir}) \times \text{Masa Kerja}) \times (\beta) \text{ Indikator Kelayakan dan Kepatutan}$$

¹³ Rahardjo, Satjipto. Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia. Kompas, 2019

Dimana α adalah persentase per tahun masa kerja (mis. 0.1–1.0), dan β adalah *adjuster* berdasarkan kelayakan dan kepatutan (skor 0–1) yang dihasilkan dari kombinasi indikator perusahaan (kemampuan membayar, kondisi regional) dan kondisi alasan PHK tertentu yang memunculkan uang pisah (mis. mengundurkan diri, melakukan pelanggaran bersifat mendesak, mangkir 5 hari, dsb.).

Catatan: formula di atas bersifat ilustratif, perumusan baku memerlukan kajian aktuarial dan uji beban kemampuan perusahaan.

Implikasi kebijakan. Formula yang diusulkan oleh responden bersifat modular: dasar perhitungan baku (mis. persentase upah per tahun masa kerja), dikombinasikan mekanisme *adjuster* (faktor kelayakan dan kepatutan) yang memungkinkan fleksibilitas ad hoc namun tetap berada dalam koridor kewajaran yang ditetapkan negara.

3. 5. Paradoks Keadilan dan Gagasan Rekonstruksi

Paradoks uang pisah memperlihatkan dua wajah hukum ketenagakerjaan Indonesia. Di satu sisi menjamin perlindungan, di sisi lain menelantarkan sebagian pekerja karena tafsir privat. Ketimpangan ini tidak sekadar masalah normatif, tetapi juga filosofis bahwa hukum gagal menegakkan keadilan substantif.

Dengan menggunakan teori keadilan Rawls dan teori hukum progresif Satjipto Rahardjo, dapat disimpulkan bahwa reformulasi uang pisah merupakan bentuk moral *reconstruction* atas hukum ketenagakerjaan Indonesia. Rawls menegaskan bahwa keadilan sosial adalah keutamaan utama lembaga-lembaga sosial, dan setiap ketimpangan harus diarahkan untuk memperbaiki posisi kelompok paling lemah¹⁴. Sementara Satjipto menegaskan, hukum tidak boleh menjadi institusi beku, tetapi harus bergerak mengikuti nilai kemanusiaan dan perkembangan sosial¹⁵.

Oleh karena itu, uang pisah seharusnya diposisikan sebagai hak sosial pekerja yang dilindungi negara, bukan sekadar hak privat hasil negosiasi/perundingan atau kebijakan perusahaan di dalam peraturan perusahaan yang hanya mempertimbangkan saran masukan dari perwakilan pekerja di perusahaan. Reformulasi ini bukan hanya akan menutupi kekosongan norma, tetapi juga menghidupkan kembali semangat Hubungan Industrial Pancasila, yakni keseimbangan antara kepastian hukum, keadilan sosial, dan kemanusiaan yang beradab.

4. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Pada Kajian terhadap Paradoks Keadilan dalam Uang Pisah sebagai Refleksi atas Tanggung Jawab Perusahaan dan Nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan Indonesia saat ini masih menyisakan ruang kosong normatif, ketimpangan keadilan, serta degradasi nilai-nilai kemanusiaan dalam praktik hubungan industrial. Uang pisah (*separation pay*), yang seharusnya berfungsi sebagai jaring pengaman sosial dan simbol penghargaan atas pengabdian pekerja, justru kehilangan makna keadilan karena ketidakjelasan formulasi dan posisi hukumnya.

Pertama, terdapat kekosongan norma dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) yang tidak menetapkan formula besaran uang pisah secara eksplisit sebagaimana pada uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Akibatnya, interpretasi uang pisah menjadi sangat bervariasi antar perusahaan dan bergantung pada kebijakan internal atau kesepakatan para pihak. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum (*legal uncertainty*) dan melemahkan perlindungan hak-hak pekerja, bertentangan dengan prinsip *lex certa* dalam sistem hukum *civil law* yang dianut Indonesia.

Kedua, terdapat ketimpangan keadilan antara pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dengan itikad baik dan pekerja yang diberhentikan karena pelanggaran ketentuan yang diatur dalam kaidah hukum otonom (PK, PP/PKB). Pekerja yang mengundurkan diri sering kali hanya memperoleh uang pisah dengan jumlah minimal atau bahkan tidak mendapatkan apa pun, sementara pekerja yang ter-PHK karena pelanggaran justru memperoleh uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Paradoks ini menciptakan ketidakselarasan antara perilaku normatif dan penghargaan hukum, sehingga prinsip keadilan, kepatutan, dan kelayakan tidak terpenuhi. Dalam perspektif teori keadilan John Rawls, kondisi tersebut menggambarkan kegagalan hukum dalam menjamin manfaat terbesar bagi pihak yang lemah, yaitu pekerja.

Ketiga, nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang berlandaskan asas kekeluargaan, kemitraan, dan keseimbangan hak serta kewajiban telah bergeser akibat pendekatan hukum yang terlalu formalistik. Hukum ketenagakerjaan saat ini lebih menekankan hubungan privat antara pekerja dan pengusaha, mengabaikan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kesejahteraan pekerja. Padahal, dalam konteks Pancasila, relasi industrial bukan hanya kontraktual, tetapi juga moral dan sosial. Uang pisah seharusnya menjadi perwujudan konkret tanggung jawab perusahaan terhadap pekerjaannya sebagai mitra pembangunan, bukan sekadar kebijakan perusahaan yang bersifat suka-suka.

¹⁴ Rawls, John. A Theory of Justice. Revised Edition. Harvard University Press, 1999.

¹⁵ Rahardjo, Hukum Progresif.

Keempat, reformulasi uang pisah ke dalam hukum publik menjadi urgensi yang tidak dapat ditunda. Penempatan uang pisah dalam domain hukum publik memungkinkan negara berperan aktif memastikan keadilan substantif dan perlindungan sosial bagi pekerja. Melalui pengaturan besaran minimal uang pisah, mekanisme pengawasan, dan prinsip keadilan proporsional, negara dapat menyeimbangkan hubungan hukum asimetris antara pengusaha dan pekerja. Reformulasi ini sejalan dengan pandangan Satjipto Rahardjo bahwa hukum harus berpihak pada kemanusiaan dan menjadi sarana untuk mewujudkan kebahagiaan sosial, bukan sekadar instrumen administratif.

Dengan demikian, inti temuan penelitian ini menunjukkan bahwa paradoks keadilan uang pisah mencerminkan ketidakharmonisan antara norma hukum positif dan cita keadilan sosial Pancasila. Uang pisah yang seharusnya menjadi simbol kemanusiaan dalam kerja justru kehilangan substansi moralnya karena dibiarkan tanpa formula yang pasti. Untuk mengembalikan makna tersebut, diperlukan reorientasi konseptual dan normatif yang menempatkan uang pisah sebagai instrumen hukum publik, sebagai bentuk penghargaan atas martabat pekerja dan tanggung jawab sosial korporasi dalam sistem hubungan industrial Pancasila.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil kajian dan analisis terhadap paradoks keadilan dalam pengaturan uang pisah (*separation pay*) di Indonesia, formulasi ideal mengenai besaran uang pisah perlu dirumuskan melalui pendekatan hukum publik yang memberikan standar minimum, sekaligus tetap memberi ruang adaptasi bagi skala usaha tertentu. Dalam konteks ini, penentuan uang pisah hendaknya mempertimbangkan tiga variabel utama: masa kerja, upah terakhir, dan bobot kepatutan serta kelayakan atas 6 (enam) alasan PHK yang memunculkan besaran uang pisah sebagaimana diatur dalam PP 35/2021. Ketiga pilar tersebut diperlukan untuk memastikan uang pisah tidak menjadi sekadar kompensasi formal, tetapi hadir sebagai instrumen korektif yang mencerminkan prinsip keadilan sosial dan kemanusiaan yang beradab.

Variabel Pertama, masa kerja merupakan indikator utama kontribusi pekerja terhadap perusahaan. Semakin lama masa kerja, semakin besar aset pengetahuan, keterampilan, dan loyalitas yang telah diberikan. Karena itu, formula ideal perlu memberikan *progressive increase* yang proporsional, misalnya melalui koefisien dasar tertentu α (misalnya 0,1 – 1.0 kali upah bulanan per tahun masa kerja), sehingga terdapat *reward of service* yang wajar dan tidak terlalu membebani perusahaan.

Variabel Kedua, upah terakhir digunakan sebagai variabel dasar perhitungan karena mencerminkan nilai ekonomi aktual dari tenaga kerja pada saat hubungan kerja berakhir. Namun, agar tidak menimbulkan beban berlebih pada industri padat karya yang rentan, formula dapat mencantumkan batas atas tertentu, misalnya maksimal 8–10 kali upah terakhir, sehingga menjaga keseimbangan antara perlindungan pekerja dan keberlanjutan usaha.

Variabel Ketiga, formulasi ideal harus memasukkan variabel bobot kepatutan dan kelayakan sesuai 6 (enam) alasan PHK yang memunculkan besaran uang pisah, yakni:

1. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana terhadap permohonan PHK yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan tertentu yaitu: a) menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam Pekerja/Buruh; b) membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; c) tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu; d) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/Buruh; e) memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau f) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;
2. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri;
3. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh 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;
4. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama maka Pekerja/Buruh;
5. Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana yang menyebabkan kerugian Perusahaan;
6. Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah oleh pengadilan atas perkara pidana yang menyebabkan kerugian Perusahaan sebelum berakhirnya masa 6 bulan.

Setiap alasan PHK memiliki tingkat *fault* dan *mitigation* berbeda, sehingga bobot kompensasi perlu disesuaikan. Pengunduran diri atas kemauan sendiri dengan itikad baik pantas diberikan bobot kompensasi tinggi (misalnya 0,8–1). Sementara alasan PHK yang melibatkan pelanggaran bersifat mendesak atau mangkir 5 hari

berturut-turut tanpa alasan dapat diberi bobot sedang (0,4–0,7%), tetapi tetap harus lebih tinggi daripada nol demi menjaga prinsip *equal dignity of labor*. Dengan demikian, formula tidak hanya mekanistik, tetapi juga memuat nilai kepatutan dan kelayakan sebagai prinsip penyeimbang antara hak pekerja dan tanggung jawab perusahaan.

Melalui model formula berbobot seperti ini, uang pisah akan memiliki karakter korektif yang mencerminkan keadilan substantif, bukan sekadar angka administratif. Formulasi tersebut juga selaras dengan amanat Sila Kedua dan Sila Kelima Pancasila: bahwa penyelesaian hubungan industrial harus berlandaskan kemanusiaan yang adil dan beradab serta memastikan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, termasuk bagi pekerja yang menghadapi pemutusan hubungan kerja dalam kondisi rentan.

REFERENSI

- Juwana, Hikmahanto. *Sistem Hukum Indonesia dan Kepastian Hukum dalam Praktik Ketenagakerjaan*. Jakarta: UI Press, 2021.
- Rahardjo, Satjipto. *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia*. Kompas, 2019.
- Rawls, John. *A Theory of Justice*. Revised Edition. Harvard University Press, 1999.
- Katadata.co.id dengan judul "Survei: 77% Tenaga Kerja Profesional Indonesia Pertimbangkan Resign", <https://katadata.co.id/berita/nasional/63253760a7121/survei-77-tenaga-kerja-profesional-indonesia-pertimbangan-resign>
- Administrasi Negara, Fakultas Hukum, and Universitas Sriwijaya, "Azani, Adila & Elvionita, Septiara & Nurfitriah, Mesya. (2025). Kepastian Hukum Hak Normatif Pekerja Berupa Uang Pisah Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Solusi. 23. 22-39. 10.36546/Solusi.V23i1.1462." 23 (2025).
- Ari Hernawan, "Makna Dan Penerapan Uang Pisah Pada Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 30, no. 3 (2023): 475–96, <https://doi.org/10.20885/iustum.vol30.iss3.art1>
- Aulia Putri Izzati, "Media Hukum Indonesia (MHI) Analisis Hak Pesangon Pekerja PHK Berdasarkan Perspektif Omnibus Law Dan Pasal 156 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Media Hukum Indonesia (MHI)" 2, no. 2 (2024): 168–75.
- Elvira Fitriyani Pakpahan and Nilam Permata Daeli, "Polemik Pesangon Dalam Perspektif UU Omnibus Law" 16, no. 2 (2023): 362–75.
- Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah, and Sumatera Utara, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja," 2024.
- Jurnal Ilmu et al., "Penerapan Sistem Hubungan Industrial Pancasila Dalam Menyelesaikan Perselisihan Perburuhan Di Indonesia" 01, no. 02 (2023): 192–203.
- Jurnal Serambi Hukum et al., "Penelitian Kualitatif Terhadap Hukum Empiris" 16, no. 02 (2023): 101–13.
- Tan, D. *Metode Penelitian Hukum: Mengupas dan Mengulas Metodologi dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum*. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 8(8).(2021): 2463-2478.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.
- 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)
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 76 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila.