

SIKAP PENILAIAN DALAM NASKAH PERKARA NOMOR 103/PUU-XVIII/2020 TENTANG CIPTA KERJA: KAJIAN LINGUISTIK FORENSIK

I Putu Ari Putra Maulana dan Sailal Arimi
Universitas Gadjah Mada
E-mail: Putuari96@mail.ugm.ac.id ; Sailal_arimi@ugm.ac.id

ABSTRAK. Penelitian ini mendeskripsikan sikap penilaian pasal-pasal yang menjadi *judicial review* dengan perkara nomor 103/PUU-XVIII/2020 tentang uji formal dan materiel, Bab IV bidang ketenagakerjaan, undang-undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Terdapat enam pasal yang diajukan *judicial review* di MK. Data dianalisis menggunakan teori *appraisal* dari Martin & White (2005). Teori ini digunakan guna mendeskripsikan pesan verbal pada pasal-pasal yang menjadi *judicial review*. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dan interpretatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keenam pasal yang menjadi *judicial review* didominasi oleh perangkat penilaian moral (*moral judgement*) lebih dominan bersifat positif (*praise*) dan disampaikan secara tidak langsung (*indirect*), sedangkan penilaian pribadi (*personal judgement*) lebih dominan bersifat negatif (*criticize*) yang disampaikan secara langsung (*direct*). Hal tersebut menggambarkan keenam pasal pada Bab IV bidang ketenagakerjaan memiliki wilayah makna yang merujuk pada sikap pembuat, perumus, dan pihak-pihak yang hadir dalam proses penyusunan berorientasi pada penilaian pribadi (*personal judgement*). Tiga data menunjukkan penilaian pribadi (*personal judgement*) karena tidak disertai landasan hukum yang jelas. Leksis yang digunakan cenderung multitafsir dan kurang tepat. Tiga data lainnya menunjukkan penilaian moral (*moral judgement*) karena memiliki dasar hukum yang jelas dan lexis yang digunakan tepat. Dari hasil analisis ditemukan pola sikap yang terbentuk dari keenam pasal yang menjadi *judicial review* antara lain: 1). Sikap penilaian sanksi sosial proprietas negatif; 2). Sikap penilaian penghargaan sosial tenasitas negatif; 3). Sikap penilaian penghargaan sosial kapasitas negatif; 4). Sikap penilaian penghargaan sosial tenasitas positif; 5). Sikap penilaian penghargaan sosial tenasitas positif; 6). Sikap penilaian sanksi sosial verasitas positif. Pola sikap tersebut menunjukkan bagaimana keenam pasal tersebut belum sepenuhnya mencerminkan proses yang partisipatif dan memenuhi prinsip kehati-hatian, khususnya dalam masyarakat yang demokratis dalam konteks negara hukum (*rule of law*).

Kata kunci: penilaian; UU Cipta Kerja; linguistik forensik

ABSTRACT. This study describes the attitude of assessing the articles that become judicial reviews with case number 103/PUU-XVIII/2020 concerning formal and material tests, chapter IV in the field of employment, law number 11 of 2020 concerning job creation. There are 6 articles submitted for judicial review in the Constitutional Court. The data were analyzed using the appraisal theory of Martin & White (2005). This theory is used to describe the verbal message in the articles that become the judicial review. This type of research is qualitative and interpretive. The results of this study indicate that the six articles that become the judicial review are dominated by moral judgments, which are more dominantly positive (*praise*) and conveyed indirectly (*indirectly*), while personal judgments are more dominantly negative (*criticize*). delivered directly. This illustrates that the six articles in chapter IV in the field of employment have a meaning area that refers to the attitude of the makers, formulators, and parties present in the preparation process oriented to personal judgment. Three data show personal judgment because it is not accompanied by a clear legal basis. The lexis used tend to have multiple interpretations and are less precise. The other three data show a moral judgment because it has a clear legal basis and the lexis used are appropriate. From the results of the analysis, it was found that the attitude patterns formed from the six articles that became the judicial review were: 1). Attitude judgment social sanction priority negative; 2). Attitude judgment social appreciation tenacity negative; 3). Attitude assessment social rewards capacity negative; 4). Attitude assessment social rewards tenacity negative; 5). Attitude judgment social appreciation tenacity positive; 6). Attitude assessment social sanctions versity positive. The attitude pattern shows how the six articles have not fully reflected a participatory process and fulfilled the precautionary principle, especially in a democratic society in the context of the rule of law.

Keywords: judgement; UU Cipta Kerja; forensic linguistics

PENDAHULUAN

Teks didefinisikan sebagai suatu bahasa yang digunakan untuk mengungkapkan suatu kegiatan sosial, baik secara lisan maupun tulisan dengan struktur berpikir yang lengkap (Mahsun, 2014:1). Teks memiliki orientasi sosial karena dalam sebuah teks terdapat suatu hal yang hendak dicapai (Hutmiyati, dkk., 2017). Teks tidak hanya teks lisan saja, namun ada juga teks yang diungkapkan dalam bentuk lisan, salah satu jenis teks tulis adalah

teks undang-undang. Membentuk suatu peraturan perundang-undangan tentunya membutuhkan rencana yang baik untuk menentukan ke arah mana peraturan perundang-undangan tersebut dibentuk (Febriansyah, 2016:221). Ketenagakerjaan merupakan aspek penting dalam pembangunan suatu negara dan memiliki pengaruh yang besar (Sinaga & Tiberius, 2017). Hal ini mendorong Pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Peraturan perundang-undangan ini dinilai efektif sebagai upaya

penyediaan lapangan pekerjaan, perlindungan tenaga kerja, dan peningkatan kualitas tenaga kerja (Dahwir, 2020:166).

Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja telah menimbulkan gelombang protes dan penolakan dari berbagai daerah, baik dilakukan oleh masyarakat, aktivis, akademisi, buruh, mahasiswa, bahkan beberapa kepala daerah secara tegas dan lantang menolak disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja (Prasetyo & Maharani, 2021:315). Hal tersebut disebabkan beberapa pasal dianggap krusial, contohnya Pasal 1 angka (5) Undang-Undang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa “Pemerintah pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang *memegang* kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh wakil presiden dan menteri”. Hal ini menegaskan bahwa presiden merupakan pengejawantahan dari pemerintah pusat, sedangkan Pasal 1 angka (6) menyatakan bahwa “Pemerintahan daerah adalah *penyelenggaraan* urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya”, kemudian Pasal 174 (Bab XI Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan untuk Mendukung Cipta Kerja) menyatakan bahwa “Dengan berlakunya Undang-Undang ini, kewenangan menteri, kepala lembaga, atau pemerintah daerah yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang untuk *menjalankan* atau membentuk peraturan perundang-undangan harus dimaknai sebagai pelaksanaan kewenangan presiden”.

Penggunaan leksis *memegang*, *penyelenggaraan* dan *menjalankan* merupakan wilayah makna yang merujuk pada sikap terhadap konsep kewenangan pemerintahan dalam konteks otonomi daerah. Leksis *memegang*, *penyelenggaraan*, dan *menjalankan* merupakan penghargaan sosial bermakna kapasitas bernilai negatif akan kekeliruan pemaknaan konsepsional terhadap pelaksanaan otonomi di daerah sebagai perpanjangan tangan dari pemerintahan pusat belaka (sentralisasi), bukan sebagai desentralisasi karena seolah-olah presiden adalah pemegang kekuasaan pemerintahan tunggal termasuk dalam hal otonomi daerah (Bimasakti, 2021:61). Hal ini berarti kewenangan pemerintah daerah dalam menerbitkan perizinan dicabut dan dikembalikan kepada pemerintah pusat. Ketiga leksis kapasitas tersebut menggambarkan kapasitas UU Cipta Kerja sebagai payung hukum bagi ketenagakerjaan akan menimbulkan paradigma baru yang mengarahkan otonomi daerah kembali kepada kebijakan lama, yaitu konsep sentralisasi. Hal ini jelas bertentangan dengan norma dalam Pasal 18 UUD 1945 yang menganut asas desentralisasi sebagai bagian dari otonomi daerah.

Dapat disimpulkan bahwa bahasa yang digunakan dalam produk hukum dihipotesiskan memiliki kekuatan penilaian. Kerangka penilaian terdiri dari subsistem, yaitu sikap, keterlibatan, dan kelulusan. Teori penilaian merupakan pengembangan linguistik sistemik fungsional dalam domain makna interpersonal untuk sistematisasi dan menyelidiki konstruksi makna interpersonal dalam teks. Secara khusus, penilaian berfokus pada bagaimana pembicara/penulis mengekspresikan perasaan, bagaimana mereka memperkuat posisi, dan bagaimana mereka dapat memasukkan suara tambahan dalam wacana mereka (Martin, 1997; Martin & Rose, 2003; Martin & White, 2005). Oleh karena itu, bahasa merupakan bagian dari sistem. Teori penilaian dibagi menjadi tiga aspek, yaitu *attitude*, *graduation*, dan *engagement* (White, 1998). Studi ini berfokus pada penilaian sikap (*attitude*), yaitu *judgement*. Souza (2006:532) menyatakan bahwa “*Judgment resources on the other hand refer to how speakers evaluate themselves and other people in terms of their character and social behavior in relation to culturally established sets of moral, legal, and personal norms*”.

Penilaian dapat dibagi menjadi dua subsistem, yaitu penilaian moral dan penilaian pribadi. Martin (Martin and White, 2005 :42) menyatakan “*judgement deals with attitudes towards behaviour; which we admire or criticise, praise or condemn*”. Hal tersebut dapat diartikan bahwa unsur penilaian merupakan sebuah tanggapan yang evaluatif terhadap penulis atau pembicara. Sistem penilaian moral mengacu pada evaluasi perilaku manusia seperti kejujuran dan etiket. Penilaian moral terdiri dari dua jenis, yaitu; penilaian positif (pujian) dan penilaian negatif (kutukan), sedangkan sistem penilaian pribadi ini mengacu pada evaluasi yang berkaitan dengan penilaian manusia dalam hubungannya orang dengan norma-norma dalam masyarakat. Penilaian pribadi dibagi menjadi dua jenis, yaitu penilaian pribadi positif (mengagumi) dan penilaian pribadi negatif (mengkritik). Perbedaan penilaian moral dan penilaian pribadi terletak pada fokus permasalahan hukum yang berlaku di masyarakat. Adapun rumusan masalah yang diangkat dan dijabarkan dalam penelitian ini, yaitu: (1) bagaimana kemunculan penilaian pribadi dalam pasal-pasal yang menjadi *judicial review* di MK? dan (2) bagaimana kemunculan penilaian moral dalam pasal-pasal yang menjadi *judicial review*?

METODE

Dalam penelitian ini, korpus data yang digunakan adalah pasal-pasal yang diajukan *judicial review* dengan nomor perkara: 103/PUU-XVIII/2020 di MK. Penelitian ini berfokus pada penilaian sikap

(*judgement*) yang digunakan dalam enam pasal *judicial review*. Jenis penelitian ini adalah kualitatif dan interpretatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis wacana (*discourse analysis*), yakni analisis sistem *appraisal* sebagai *negotiation attitude*. Teori ini merupakan pengembangan teori *functional grammar* pada ranah makna interpersonal yang dikembangkan oleh Martin & White (2005). Pendekatan sistem *appraisal* dapat mengungkap apa saja yang membangun pesan verbal dalam sebuah teks. Langkah kerja dalam penelitian ini diawali dengan pengidentifikasian keseluruhan data, langkah selanjutnya adalah penggolongan data berupa leksis dan frasa. Dasar penggolongannya sesuai dengan perangkat *appraisal* yang diduga mengandung penilaian (*judgement*). Data yang sudah digolongkan sesuai dengan perangkat *appraisal* selanjutnya ditabulasikan. Langkah akhir adalah mendeskripsikan pesan-pesan verbal dalam keenam pasal tersebut. Analisis data bersifat induktif agar nantinya hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2007:1). Dengan demikian, penelitian ini harus memberikan gambaran analisis serta penjelasan secara rinci terkait dengan objek penelitian yang akan diteliti. Naskah perkara nomor 103/PUU-XVIII/2020 menguji enam pasal, Bab IV bidang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara formal dan materiel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian seperti yang telah dibahas merupakan tanggapan evaluatif yang dibuat oleh penulis terhadap pembaca. Dalam penelitian ini, penulis menemukan jenis penilaian berupa penilaian moral (*moral judgement*) dan penilaian pribadi (*personal judgement*) sebagai berikut.

A. Penilaian Pribadi

Data 1

“pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas dua belas bulan” (Pasal 154A ayat (1) huruf m)

Frasa *sakit berkepanjangan* dan leksis *cacat* pada data (1) memiliki daya penilaian pribadi yang bersifat negatif (kritik). Penilaian tersebut ditujukan secara langsung kepada pekerja/buruh yang mengalami *sakit berkepanjangan* dan *cacat* bahwa setelah melampaui batas dua belas bulan, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Penggunaan frasa dan leksis tersebut justru menjadi kelemahan pembuat, perumus, dan pihak-pihak yang hadir dalam proses penyusunan dalam pemilihan frasa dan leksis. Leksis *cacat*

dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* daring edisi V memiliki arti ‘kekurangan yang menyebabkan nilai atau mutunya kurang baik atau kurang sempurna (yang terdapat pada badan, benda, batin, atau akhlak)’. Undang-Undang RI Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, Pasal 1 Ayat 1, mendefinisikan *penyandang cacat* sebagai ‘setiap orang yang mempunyai kelainan fisik atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya’. Dari pengertian tersebut tampak jelas bahwa istilah *cacat* memiliki konotasi yang negatif, peyoratif, dan tidak bersahabat terhadap mereka yang memiliki kelainan. Persepsi yang muncul dari istilah *cacat* adalah kelompok sosial ini merupakan kelompok yang serba kekurangan, tidak mampu, perlu dikasihani, dan kurang bermartabat (Sholeh, 2015:297).

Hal tersebut mengakibatkan penggunaan istilah *cacat* dalam Bab IV bidang ketenagakerjaan UU Cipta Kerja kurang tepat dan perlu untuk dikritisi. Leksis *sakit berkepanjangan* dan *cacat* merupakan unsur propietyas/etika bermakna negatif. Leksis propietyas/etika tersebut merupakan penilaian sikap terhadap etika isi pasal 154A ayat (1) huruf m. Dengan demikian etika isi pasal tersebut tidak ramah terhadap penyandang disabilitas. Dari data di atas terbentuk sumber sikap penilaian sanksi sosial propietyas/etika negatif. Kedua leksis tersebut dapat dikategorikan sebagai pertimbangan personal karena tuturannya cenderung bersifat *personal power* yang berimplikasi pada berpindahnya kewenangan menentukan PHK, yang tadinya ada di tangan pekerja yang “mengalami sakit berkepanjangan dan cacat akibat kecelakaan kerja”, menjadi di tangan pengusaha.

Ketentuan ini mengubah Pasal 172 UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya mengatur bahwa: “Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas dua belas bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja”. Hal ini memberikan ketidakadilan bagi pekerja/buruh yang menjadi penyandang disabilitas karena kecelakaan kerja. Selain itu, pengaturan ini juga kontraproduktif dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang dalam Pasal 11 mengatur bahwa penyandang disabilitas memiliki hak pekerjaan yang meliputi: hak tidak diberhentikan karena alasan disabilitas (Pasal 11 huruf d); hak mendapatkan program kembali bekerja (Pasal 11 huruf e); penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat (Pasal 11 huruf f); dan hak memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat

di dalamnya (rispub.law.ugm.ac.id). Seharusnya pembuat, perumus, dan pihak-pihak yang hadir dalam proses penyusunan tidak menggunakan kata *cacat* karena kata tersebut memiliki makna pembatasan ruang gerak kepada pekerja/buruh dalam mendapatkan haknya.

Data 2

“tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu” (Pasal 42 ayat (3) huruf c)

Leksis *dibutuhkan* pada data (2) menunjukkan daya penilaian pribadi (*personal judgement*) yang bersifat positif (pujian). Penilaian tersebut dilakukan secara langsung kepada tenaga kerja asing (TKA) bahwa jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu akan mendapatkan pengecualian sehingga tidak perlu lagi harus mendapatkan izin tertulis dari menteri atau pejabat lain yang ditunjuk ketika bekerja di Indonesia. Secara apraisal *dibutuhkan* merupakan sumber sikap yang berfungsi untuk menguatkan frasa *pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu*. Oleh sebab itu, penggunaan leksis *dibutuhkan* menunjukkan kekuatan penilaian personal.

Pemerintah menilai, adanya RPTKA yang dikeluarkan oleh perusahaan dianggap sudah cukup untuk menjadi filter dan tindakan preventif agar jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia sesuai dengan kebutuhan, yaitu *transfer of knowledge* dan *transfer of technology*. Banyak dari masyarakat khususnya para buruh menentang adanya regulasi yang dianggap mempermudah tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Masyarakat menganggap seharusnya tenaga kerja asing jika ingin bekerja di Indonesia harus menaati UU Ketenagakerjaan bukan UU Cipta Kerja. Tanpa adanya campur tangan langsung dari pemerintah atau keterlibatan negara selaku pengendali dalam mengeluarkan izin, sangat mungkin akan membuka peluang yang cukup besar bagi aktor-aktor yang memiliki orientasi bisnis untuk mengambil keuntungan pribadi sebesar-besarnya untuk mempekerjakan tenaga kerja asing demi kepentingan bisnisnya tanpa memikirkan tujuan masuknya tenaga kerja asing di Indonesia sesungguhnya, yaitu membantu memajukan tenaga kerja Indonesia agar memiliki kemampuan yang bagus dan siap untuk bekerja sehingga seiring dapat

mengurangi angka pengangguran di Indonesia (Virginia Z., 2019:358).

Dikeluarkannya pasal 42 UU Cipta Kerja secara otomatis mengamandemen Pasal 42 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang mewajibkan TKA harus mendapatkan izin tertulis dari menteri atau pejabat lain yang ditunjuk. Dalam Perpres Nomor 20 Tahun 2018 telah diatur, TKA yang masuk ke Indonesia harus mengantongi sejumlah izin di antaranya Visa Tinggal Terbatas (VITAS), rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA), dan izin menggunakan tenaga kerja asing (IMTKA). Dengan berlakunya Pasal 42 Ayat (3) huruf c, UU Cipta Kerja, maka TKA hanya membutuhkan RPTKA karena tak lagi membutuhkan izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk (Nurhidayati, 2019:244). Jika ditinjau dari segi apraisal, leksis *dibutuhkan* di atas merupakan penghargaan sosial bermakna tenasitas. Dari data di atas terbentuk sumber sikap penilaian penghargaan sosial tenasitas positif.

Pada kenyataannya masyarakat yang hidup di lingkungan perusahaan khususnya di daerah Kalimantan Tengah tidak terlalu memedulikan status pekerja asing di lingkungannya apakah legal atau ilegal karena yang diketahui oleh masyarakat mereka dipekerjakan oleh perusahaan sehingga hal ini telah diterima secara umum sebagai suatu hal yang biasa (Hanifah, 2021:166). Batang tubuh dan penjelasan UU Cipta Kerja juga tidak mengatur pengertian dan kriteria atau batasan-batasan tentang apa yang dimaksud dengan “keadaan darurat”, apa kriteria/batasan “keadaan darurat”; apa yang dimaksud dengan “vokasi” dan apa kriteria/batasannya; apa yang dimaksud dengan “perusahaan rintisan (*start-up*)” berbasis teknologi, apa ukurannya, modal atau batas aset berapa, mempekerjakan buruh berapa orang, berapa lama dikualifikasi sebagai perusahaan rintisan atau *start-up*; apa yang dimaksud dengan “kunjungan bisnis”, berapa lama; apa yang dimaksud “penelitian”, jangka waktu tertentunya berapa lama sehingga berpotensi dengan mudah disalahgunakan TKA untuk melakukan pekerjaan apa saja di Indonesia tanpa RPTKA atau tanpa sepengetahuan pemerintah.

Data 3

“Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam peraturan pemerintah” (Pasal 59 Ayat (4))

Leksis *diatur* di atas merupakan bahasa evaluatif sebagai sumber daya penilaian untuk mengungkapkan keadaan. Leksis *diatur* memiliki daya penilaian pribadi (*personal judgement*) yang bermuatan negatif (kritik) yang disampaikan secara

tidak langsung. Penilaian tersebut bersifat negatif karena pemerintah menilai pengaturan batasan maksimal perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) selama tiga tahun dalam UU Ketenagakerjaan tidak fleksibel dan memberatkan dunia usaha. Ketentuan ini mengamandemen Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun”. Implikasi yang terjadi akan menghilangkan jangka waktu maksimal dan batasan perpanjangan. Ketentuan baru ini juga menghilangkan kesempatan pekerja untuk berubah status dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Padahal, posisi pekerja dalam status kerja kontrak jauh lebih rawan dibandingkan dengan pekerja tetap. Seharusnya pembuat, perumus, dan pihak-pihak yang hadir dalam proses penyusunan tidak perlu menggunakan leksis *diatur* karena kata tersebut justru memiliki makna kekuasaan ada di tangan pemerintah.

Frasa *diatur dalam peraturan pemerintah* juga dapat dikategorikan sebagai *personal judgement power* karena tuturan tersebut menunjukkan bahwa peraturan pemerintah adalah peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh presiden untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Jika ditinjau dari segi appraisal, leksis *diatur* merupakan penghargaan sosial bermakna kapasitas negatif. Dapat disimpulkan bahwa leksis kapasitas tersebut menggambarkan kapasitas Pasal 59 Ayat (4) sebagai payung hukum bagi tenaga kerja di Indonesia belum dapat menyelesaikan masalah kelebihan regulasi sehingga memerlukan pengaturan lebih lanjut. Dari data di atas terbentuk sumber sikap penilaian penghargaan sosial kapasitas negatif. Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan 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 (Tampongangoy, 2013:153; Lestari, 2022:344). Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja dalam praktiknya membutuhkan itikad baik (*good faith*) dari pengusaha di dalam memberikan hak-hak pekerja waktu tertentu. Dihapuskannya ketentuan jangka waktu PKWT mengakibatkan tidak adanya kepastian hukum bagi para pekerja/buruh. Dapat

dikatakan bahwa Pasal 59 Ayat (4) merupakan sebuah produk hukum yang lebih meringankan para pengusaha dan mengikat pada pekerja. Penggunaan leksis *diatur* merupakan wilayah makna yang merujuk pada gambaran kapasitas Pasal 59 Ayat (4) diatur oleh peraturan pemerintah.

Apabila ditinjau dari segi kepentingan pekerja dan kepastian mendapatkan pekerjaan, dalam kondisi dan situasi seperti sekarang ini, jelas tidak menguntungkan kepentingan pekerja karena seperti yang telah diketahui bahwa jumlah angkatan kerja yang mendambakan suatu pekerjaan jauh lebih banyak jika dibandingkan dengan formasi kerja yang ada. Praktikanya di lapangan, masih banyak pengusaha yang tidak membuat ketentuan jangka waktu PKWT secara tertulis sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan. Ketidakmampuan sumber daya yang dimaksudkan di sini, yaitu kurangnya pengetahuan dari kedua pihak yang membuat PKWT akan aturan-aturan yang mengatur tentang perjanjian tersebut. Apalagi dari pihak buruh/pekerja yang kebanyakan hanya berpendidikan sampai sekolah menengah atas (SMA). Hal ini menyebabkan pengusaha yang biasanya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari buruh/pekerja memiliki celah untuk membuat suatu PKWT hanya atas dasar saling percaya tanpa ada akta perjanjian kerja.

B. Penilaian Moral

Data 4

“Gubernur **dapat** menetapkan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu” (Pasal 88C Ayat 2)

Unsur penilaian dalam pasal di atas ditunjukkan melalui leksis *dapat* bermakna tenasitas/kegigihan bernilai negatif. Leksis tenasitas/kegigihan tersebut merupakan penilaian sikap terhadap ketegasan isi Pasal 88C Ayat (2). Leksis *dapat* dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* edisi V daring memiliki arti ‘mampu; sanggup; bisa’. Artinya, gubernur selaku kepala daerah dalam menetapkan upah minimum di tingkat kabupaten/kota sifatnya adalah opsional atau pilihan. Pasal 88 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan memberikan sebelas kebijakan perlindungan dalam memenuhi penghidupan yang layak, antara lain, upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahatnya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Ketentuan Bab IV Bidang Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja hanya mengatur sebanyak tujuh kebijakan, yaitu upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Dapat disimpulkan bahwa kebijakan pengupahan pada hakikatnya tidak dapat dipisahkan dari kewajiban negara untuk penghidupan yang layak bagi rakyatnya (Khakim, 2006).

Leksis *dapat* memiliki makna fakultatif, artinya hal tersebut bukan merupakan suatu kewajiban sehingga dapat ditafsirkan bahwa adanya upah minimum yang ditetapkan oleh gubernur di kabupaten/kota bisa saja tidak ada. Padahal, upah minimum provinsi adalah upah minimum terendah di antara keseluruhan upah minimum kabupaten/kota yang ada dalam provinsi tersebut. Adanya disparitas kondisi sosial-ekonomi yang berbeda-beda di setiap kabupaten/kota mengakibatkan upah minimum provinsi bisa jadi tidak representatif terhadap kebutuhan “hidup layak” di suatu kabupaten/kota.

Penggunaan leksis *dapat* dalam Pasal 88C Ayat (2) bertentangan dengan asas materi muatan peraturan perundang-undangan yang terdapat pada Pasal 6 Ayat (1) huruf g tentang keadilan. Leksis tersebut juga bertentangan dengan ketentuan UU No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia karena menjadi tidak adil terhadap buruh ketika upah yang dibayarkan justru tidak sesuai dengan upah yang seharusnya diterima. Berbeda halnya ketika leksis *dapat* pada pasal tersebut diganti/ditiadakan sehingga memiliki makna ‘wajib’. Apabila hal tersebut menjadi kewajiban, tentu akan lebih memberikan perlindungan terhadap buruh karena di daerah kabupaten/kota akan selalu disesuaikan jumlah upah minimum yang harus dibayarkan (Wiranti, 2021:7). Dari data di atas terbentuk sumber sikap penilaian penghargaan sosial tenasitas negatif. Penggunaan leksis *dapat* dikategorikan memiliki kekuatan moral karena berimplikasi pada ketentuan terkait dengan penghitungan upah minimum di Bab IV Bidang Ketenagakerjaan tidak lagi menggunakan *kebutuhan hidup layak* sebagai pertimbangan. Perhitungan semata dilandaskan pada variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.

Data 5

“Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak-hak pekerja/buruh menjadi **tanggung jawab** pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang **tidak mengurangi** hak-hak pekerja/ buruh” (Pasal 61 Ayat 3)

Pada data (5) muncul daya penilaian moral (*moral judgement*) berupa leksis *tanggung jawab* dan *tidak mengurangi* yang bersifat pujian. Hal tersebut dapat dimaknai sebagai bentuk apresiasi pemerintah terhadap ketenagakerjaan. Misalnya, dalam hal tenaga kerja yang berkualitas akan mampu mempercepat suatu proses pembangunan di dalam suatu negara karena dengan tenaga kerja yang berkualitas, suatu negara akan mampu bersaing dengan negara-negara yang sudah lebih maju, begitu pula sebaliknya, semakin majunya pembangunan dalam suatu negara akan mampu menciptakan lapangan-lapangan pekerjaan baru yang secara otomatis akan memberikan pekerjaan untuk tenaga kerja dan sekaligus mengurangi angka pengangguran. Oleh karena itu, jelas bahwa antara ketenagakerjaan dan pembangunan tidak bisa dipisahkan satu sama lain (Indriani, 2016:70). Leksis *tanggung jawab* dan *tidak mengurangi* merupakan wilayah makna yang merujuk pada sikap terhadap pentingnya hak-hak pekerja/buruh. Leksis tersebut ditampilkan dengan tujuan menunjukkan pada pekerja/buruh bahwa Pasal 61 Ayat (3) merupakan produk hukum yang memberikan kepastian hukum berupa perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja/buruh. Kedua leksis tersebut merupakan penghargaan sosial bermakna tenasitas bernilai positif akan tegasnya upaya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Berkenaan dengan dampak PHK yang sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan (Khair, 2021). Data 5 di atas dapat dikategorikan sebagai pertimbangan moral karena tuturan tersebut cenderung bersifat *moral power* yang mengisyaratkan bahwa pengusaha harus mengupayakan berbagai cara untuk mencegah adanya PHK. Hal tersebut sejalan dengan UUD 1945 Pasal 28D Ayat (1) yang menyatakan, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.” dan Ayat (2) yang menyatakan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Oleh karena itu, pengusaha diimbau untuk menyelamatkan hak-hak pekerja dengan cara pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja. Dengan demikian, PHK baru boleh dilakukan jika segala upaya pencegahan telah gagal dilakukan (Zaini, 2017:109). Kekuatan leksis *bertanggung jawab* dan *tidak mengurangi* menunjukkan kekuatan penilaian moral. Dari data di atas terbentuk sumber sikap penilaian penghargaan

sosial tenasitas positif. Akan tetapi, pasal di atas juga berpotensi menghilangkan hak konstitusional pekerja/buruh berupa masa kerja dan/atau pesangon. Hal itu dapat terjadi jika dalam perjanjian pengalihan dibuat klausul bahwa yang bertanggung jawab terhadap hak-hak pekerja/buruh seperti upah, masa kerja dan/atau hak pesangon adalah perusahaan lama, tapi hal itu tidak diberitahukan kepada pekerja/buruh, baik oleh pengusaha lama maupun oleh pengusaha baru.

Kemudian satu bulan ke depannya perusahaan lama bubar. Lalu kepada siapa buruh menuntut hak pesangon? Perusahaan baru tidak mempunyai dasar hukum, sedangkan badan hukum perusahaan lama sudah bubar? Pengalihan perusahaan dengan cara-cara *a quo* sering terjadi tanpa sepengetahuan pekerja/buruh. Atas alasan itu, norma *a quo* tidak memberikan jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil bagi pekerja/buruh untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Untuk memberikan kepastian hukum, beban atau tanggung jawab haruslah diberikan kepada badan hukum perusahaan pemberi kerja untuk bertanggung jawab terhadap hak-hak pekerja/buruh yang belum atau tidak diselesaikan badan hukum penerima kerja lama.

Data 6

*“Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja **diberitahukan** oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh” (Pasal 151 Ayat 2)*

Pasal di atas dapat menggambarkan teks UU Cipta Kerja memiliki verasitas/kebenaran dengan leksis *diberitahukan* bermakna positif. Akan tetapi, ayat ini memunculkan kekhawatiran adanya kemungkinan PHK sepihak karena PHK cukup dilakukan melalui pemberitahuan dari pengusaha tanpa harus didahului dengan perundingan sebelumnya. Padahal, ketentuan mengenai cara perusahaan melakukan PHK diatur dalam Pasal 151 Ayat (1) sampai dengan (4) Bab IV Bidang Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja yang pada intinya terdapat mekanisme yang jelas mengenai proses-proses perencanaan sampai pelaksanaan PHK di sebuah perusahaan. Dalam Ayat (4) lebih ditegaskan bahwa apabila proses perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme perselisihan hubungan industrial. Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada jalur PHK secara sepihak, baik adanya persetujuan maupun tidak tercapainya kesepakatan.

Perlindungan hukum terhadap ketenagakerjaan sendiri telah dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal

27 Ayat (2) yang menjamin hak-hak warga negara atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Kasus PT Indosat Tbk. menjadi salah satu kasus PHK secara sepihak yang melanggar ketentuan UU Cipta Kerja walaupun alasan terkait rencana PHK-nya telah sesuai (Aponno & Aisyah, 2021:1904). Para pekerja yang di-PHK secara sepihak wajib memperoleh perlindungan hukum yang diatur dalam UU Cipta Kerja sebagai komitmen presiden dalam meningkatkan kualitas di bidang ekonomi. Perusahaan yang melakukan PHK secara sepihak juga perlu mendapatkan sanksi yang sesuai akibat melanggar undang-undang dan tidak terpenuhinya hak-hak warga negara yang dijamin konstitusi.

Leksis *diberitahukan* merupakan bentuk pasif dari *memberitahukan* yang bermakna ‘menyampaikan (kabar dsb) supaya diketahui’ (id.m.wiktionary.org). Dari data di atas terbentuk sumber sikap penilaian sanksi sosial verasitas/kebenaran positif. Berdasarkan data di atas bahwa frasa “dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja *diberitahukan* oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh” dapat dikategorikan sebagai pertimbangan moral karena memiliki perlindungan hukum kepada tenaga kerja sehingga penulis memberikan mekanisme dan prosedur yang jelas tentang PHK. Artinya, pemerintah mewajibkan pemberitahuan terlebih dahulu kepada pekerja/buruh agar nantinya jika terjadinya penolakan dapat dilaksanakan perundingan. Oleh karena itu, jika penulis tidak menggunakan leksis *diberitahukan* seperti di atas, pekerja/buruh akan di PHK secara sepihak sehingga akan merusak dan merugikan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 dalam melindungi hak segenap bangsa Indonesia.

SIMPULAN

Perangkat penilaian yang muncul pada keenam pasal terrefleksi dalam bentuk penilaian moral (*moral judgement*) dan penilaian pribadi (*personal judgement*). Dari analisis menunjukkan bahwa penilaian moral lebih dominan bersifat positif (*praise*) dan disampaikan secara langsung (*direct*), sedangkan penilaian pribadi lebih dominan bersifat negatif (*criticize*) yang disampaikan secara tidak langsung (*indirect*). Data menunjukkan penilaian pribadi cenderung tidak disertai landasan hukum yang jelas. Leksis yang digunakan juga cenderung multitafsir dan kurang tepat. Berbeda halnya dengan penilaian moral yang memiliki dasar hukum jelas dan leksis yang digunakan tepat. Penilaian sikap dalam perkara nomor: 103/PUU-XVIII/2020 menunjukkan pola sikap dalam keenam pasal *judicial review*, antara lain: 1). Penilaian sanksi

sosial proprietas negatif; 2). Penilaian penghargaan sosial tenasitas negatif; 3). Penilaian penghargaan sosial kapasitas negatif; 4). Penilaian penghargaan sosial tenasitas negatif; 5). Penilaian penghargaan sosial tenasitas positif; 6). Penilaian sanksi sosial verasitas positif. Unsur penilaian dalam keenam pasal *judicial review* didominasi oleh penghargaan sosial bermakna tenasitas. Tenasitas mendominasi karena terdapat penilaian sikap terhadap ketegasan pasal-pasal yang menjadi *judicial review*. Pemilihan leksis mengungkapkan sikap dan nilai dalam pasal-pasal *judicial review*, yaitu bagaimana keenam pasal tersebut belum sepenuhnya mencerminkan proses yang partisipatif dan memenuhi prinsip kehati-hatian khususnya dalam masyarakat yang demokratis dalam konteks negara hukum (*rule of law*). Dalam penerapannya, seharusnya pasal-pasal tersebut sudah diuji dan disosialisasikan berulang-ulang dari semua aspek khususnya bahasa agar tidak terjadi multitafsir. Secara sosiologis-empiris, pengaturan seperti ini sangat merugikan pekerja karena ketimpangan antara pekerja dan pengusaha membuat pekerja tidak memiliki posisi tawar yang cukup dalam melakukan perundingan dua arah secara berkeadilan. Karena itu, dapat dikatakan bahwa keenam pasal tersebut belum dapat menunjukkan adanya peran dan kehadiran negara dalam konsepsi hubungan industrial Pancasila.

DAFTAR PUSTAKA

- Aponno, A.D. & Arifiani, A.P. (2021). Pemutusan Hubungan Kerja secara Sepihak Berdasarkan UU Cipta Kerja (Studi Kasus PT Indosat Tbk). *Jurnal Kertha Semaya*. 9, (10), 1896-1906. DOI: <https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i10.p14>
- Bimasakti, M.A. (2021). Beberapa Kesalahan Konseptual pada UU Cipta Kerja Menurut Ilmu Hukum Administrasi Negara. *Jurnal Hukum Peratun*. 4, (1), 45-66. DOI: <https://doi.org/10.25216/peratun.412021.45-66>
- Dahwir, A. (2020). Undang-Undang Cipta Kerja dalam Perspektif Pemikiran Philippe Nonet and Philip Selznick Mengenai Hukum Konservatif. *Sol Justicia*. 3,(2), 165-188. <http://ojs.ukb.ac.id/index.php/sj/article/view/193>
- Febriansyah, F. I. (2016). Konsep Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia. *PERSPEKTIF: Kajian Masalah Hukum dan Pembangunan*. 21,(3), DOI: <http://dx.doi.org/10.30742/perspektif.v21i3.586>
- Hanifah, I. (2021). Peluang Tenaga Kerja Asing untuk Bekerja di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. *DELEGALATA: Jurnal Ilmu Hukum*. 6, (1), 158-173. DOI: <https://doi.org/10.30596/delegalata.v6i1.5536>
- Hutmiyati, M.A. & Rahmawati, A. (2017). Struktur Teks Prosedural pada Majalah *Genie*. *ARKHAIS: Jurnal Ilmu Bahasa dan Sastra Indonesia*. 08,(2) DOI: <https://doi.org/10.21009/ARKHAIS.082.07>
- Indriani, M. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Jurnal Gema Keadilan: LPM Gema Keadilan, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro*, 3,(1), 74-85, Oct. 2016. DOI: <https://doi.org/10.3592/2>
- Khair, O.I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia. *Widya Pranata Hukum. (Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum)*. 3,(2), 45-65. DOI: <https://doi.org/10.37631/widyapranata.v3i2.442>
- Khakim, A. (2006). *Aspek Hukum Pengupahan: Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Lestari, D.P. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*. 3,(5). 339-349. DOI: <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>
- Mahsun. (2014). *Teks dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Martin, J.R. (1997). Analysing Genre: Functional Parameters. Dalam: F.Christie & J. R. Martin. Eds. *Genre and Institutions: Social Processes in The Workplace and School*. London: Cassell.
- Martin, J.R. & Rose, D. (2003). *Working with Discourse: Meaning Beyond The Clause*. London: Continuum.
- Martin, J.R. & White, P.R.R. (2005). *The Language of Evaluation: appraisal in English*. London: Palgrave.
- Megah S., Ismadi, S. & Mohd Noorh, S.N.F. (2018). Appraisal Analysis of Judgment of English Billboard Advertisements on Roads in Batam. *ANGLO-SAXON: Journal of the English Language Education Study Program*. DOI: <https://doi.org/10.33373/anglo.v9i2.1658>

- Nurhidayati. (2019). Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan dan Implementasinya. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 3,(2), 241-248. DOI: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.6444>
- Prasetio, T. & Maharani, N. (2021). Kewenangan Konkuren Pemerintah Daerah dalam Perizinan Industri Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Kertha Semaya*. 9,(2), 314-329. DOI: <https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i02.p11>
- Sholeh, A. (2015). Islam dan Penyandang Disabilitas: Telaah Hak Aksesibilitas Penyandang Disabilitas dalam Sistem Pendidikan di Indonesia. *Palastren: Jurnal Studi Gender, IAIN Kudus*. 8,(2), 293-320. DOI: <http://dx.doi.org/10.21043/palastren.v8i2.968>
- Sinaga, N.A & Tiberius, Z. (2017). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri: Universitas Surya Darma*. 6,(1), 56-70. DOI: <https://doi.org/10.35968/v6i0.754>
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Souza, A.A.de. (2006). The Construal of Interpersonal Meanings in the Discourse of National Anthems: An Appraisal Analysis. Proceedings 33rd International Systemic Functional Congress, 2006, Universidade Federal de Santa Catarina
- Tampongangoy, F, (2013). Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia dalam *Lex Privatum*, I,(1),146-158. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/1024>
- Virginia Z., Adella. (2019). Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebagai Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. *Jurist-Diction*. 2,(2) 347-360. DOI: <https://doi.org/10.20473/jd.v2i2.14213>
- White, P.R.R. (1998). Telling Media Tales: The News Story as Rhetoric. Unpublished research Ph.D. Theses. Sydney: University of Sydney.
- Wiranti. (2021). Tinjauan Yuridis Perubahan Ketentuan Upah Pekerja pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Skripsi. Makassar: Program Studi Ilmu Hukum/Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin.
- Zaini, A. (2017). Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan. *Jurnal Al Ahkam: UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten*. 13,(1), 76-110. DOI: <http://dx.doi.org/10.37035/ajh.v13i1.1753>
- MKRI. 2021. Putusan Nomor 103/PUU-XVIII/2020. Diakses pada 12 Maret 2022, dari https://www.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/putusan_mkri_8242.pdf
- Riset dan Publikasi, FH, UGM. (2020). Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Pengesahan DPR 5 Oktober 2020). Diakses pada 13 Desember 2021, dari <https://rispub.law.ugm.ac.id/wp-content/uploads/sites/1049/2020/11/Kertas-kebijakan-analisis-UU-Cipta-Kerja-FH-UGM-5-November-2020-rev-1.pdf>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia daring, edisi V. 2022. Makna kata memberitahukan. Diakses pada 12 Maret 2022, dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id>