



Penanggulangan Pemutusan Hubungan Kerja Buruh Sebagai Akibat Permasalahan Penagihan Penyelenggara Teknologi Finansial

Clarisa Permata Hariono Putri,¹ Cindy Cornelia Kurniawan², Stevie Thio³

¹Fakultas Hukum Universitas Surabaya, E-mail: clarisapermata@staff.ubaya.ac.id

²Fakultas Hukum Universitas Surabaya, E-mail: cindycorneliak@gmail.com

³Fakultas Hukum Universitas Surabaya, E-mail: thiostevie@gmail.com

Info Artikel

Masuk : 9 Februari 2024

Diterima : 14 April 2024

Terbit : 30 April 2024

Keywords :

Termination of Employment,
Labor, Billing, Financial
Technology

Kata kunci:

Pemutusan Hubungan Kerja,
Buruh, Penagihan, Teknologi
Finansial

Corresponding Author:

Clarisa Permata Hariono Putri,
E-mail:
clarisapermata@staff.ubaya.ac.id

DOI :

10.24843/KP.2024.v46.i01.p02

Abstract

Termination of labor relations as a result of billing problems from financial technology providers has occurred in Indonesia. The aim of the research is to determine the legal position of financial technology billing issues as a cause of termination of labor relations and specifically to analyze the forms of countermeasures that can be taken against these legal facts from a legal perspective, especially labor law, where employment plays an important role as a determining factor in state development. This research is normative legal research with two approaches, namely the statutory and conceptual approaches. The results of the research conclude that financial technology billing problems can be one of the reasons for termination of employment as long as they fulfill the three requirements in Article 154A paragraph (1) letter k of Employment Law jo. Job Creation Law and there are several forms of countermeasures need to be carried out both preventively as the main effort by the mandate of Article 151 of Employment Law jo. Job Creation Law and in a repressive manner. This effort must be carried out by all three parties in industrial relations, namely the government, workers, and employers by the provisions of Article 1 number 16 jo. Article 102 of Employment Law jo. Job Creation Law.

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja buruh sebagai akibat permasalahan penagihan penyelenggara teknologi finansial telah terjadi di Indonesia. Tujuan penelitian adalah mengetahui kedudukan hukum permasalahan penagihan teknologi finansial sebagai penyebab pemutusan hubungan kerja buruh dan secara khusus menganalisis bentuk upaya penanggulangan yang dapat dilakukan terhadap fakta hukum tersebut ditinjau dari sudut pandang hukum khususnya hukum perburuhan mengingat ketenagakerjaan berperan penting sebagai faktor penentu pembangunan negara. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan dua pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa permasalahan penagihan teknologi finansial dapat berkedudukan sebagai salah satu alasan pemutusan hubungan kerja sepanjang memenuhi ketiga syarat dalam Pasal 154A ayat (1) huruf k Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja dan terdapat beberapa bentuk upaya penanggulangan yang perlu dilakukan baik secara preventif sebagai upaya utama sesuai amanat Pasal 151 Undang-Undang

Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja maupun secara represif. Upaya ini harus dilakukan oleh ketiga pihak dalam hubungan industrial yaitu pemerintah, buruh dan pengusaha sesuai ketentuan Pasal 1 angka 16 jo. Pasal 102 Undang-Undang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Cipta Kerja.

1. Pendahuluan

Negara Indonesia merupakan negara hukum kesejahteraan, sehingga Indonesia tidak hanya bertujuan menyelenggarakan ketertiban dalam negara, namun lebih lanjut mempergunakan hukum sebagai alat untuk mengatur dan mencapai kesejahteraan masyarakat.¹ Pencerminan Indonesia sebagai negara hukum kesejahteraan terlihat dari pembukaan alinea keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) yang menyatakan salah satu tujuan pembentukan negara adalah memajukan kesejahteraan umum. Kesejahteraan umum tersebut dapat diraih melalui pembangunan, yang melibatkan aspek ketenagakerjaan sebagai faktor penting pada negara mengingat tenaga kerja dan pekerja atau buruh termasuk penduduk yang memiliki jumlah yang besar.²

Ketenagakerjaan sebagai faktor penting dalam sebuah negara menyebabkan perlunya pengaturan hukum lebih lanjut terkait ketenagakerjaan dalam konstitusi, sehingga dalam konstitusi diatur adanya hak bagi setiap warga negara untuk memiliki pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mengatur hak setiap orang bukan hanya untuk bekerja tetapi memperoleh perlakuan dan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Melalui ketentuan ketenagakerjaan dalam konstitusi, dapat dipahami bahwa negara melalui pemerintah menaruh perhatian yang besar pada bidang ketenagakerjaan, khususnya mengenai perlindungan dan kesejahteraan buruh sebagai bagian dari warga negara.³ Pada kenyataannya, meskipun konstitusi telah mengatur perlindungan dan kesejahteraan buruh, yang salah satunya hendak dicapai melalui penerimaan imbalan yang adil dan layak sesuai amanat Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 1945, namun masih terdapat permasalahan ketidaklayakan imbalan buruh yang terlihat dari adanya ketimpangan antara ketentuan besaran upah minimum provinsi (UMP) dengan data rata-rata penerimaan upah secara faktual pada setiap provinsi. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker), dapat dipahami bahwa terdapat kurang lebih 18 Provinsi yang rata-rata pendapatan faktual upah buruhnya belum sesuai dengan ketentuan UMP pada tahun 2023. Sebagai contoh, 3 di antara 18 provinsi tersebut adalah Provinsi Aceh, Sumatera Utara dan Kalimantan

¹ Zulkarnaen, A.H., & Utami, T.K. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial. *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, 3(2), 407-427. <https://doi.org/10.22304/pjih.v3n2.a10>, p. 407

² Putri, C.P.H. (2024). Problematika Hukum Substansi Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 Sebagai Dasar Hukum Pengajuan Kepailitan Buruh. *Legal Standing Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 79-94. <http://dx.doi.org/10.24269/ls.v8i1.8095>, p. 80

³ Santriati, A.T. (2022). Kebijakan Pemerintah Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Freelance (Harian Lepas) di Indonesia. *Opinia de Journal*, 2(1), 46-69. <https://doi.org/10.35888/opinia.v2i1.21>, p. 48

Tengah. Pada tahun 2023, diatur bahwa ketentuan UMP yang berlaku bagi Provinsi Aceh adalah pada angka Rp. 3.413.666,-, Provinsi Sumatera Utara sebesar Rp. 2.710.493,93, Provinsi Kalimantan Tengah sebesar Rp. 3.181.013,-.⁴ Pada kenyataannya di tahun 2023, rata-rata pendapatan upah buruh per bulan di Provinsi Aceh adalah sebesar Rp. 2.294.901,-, Provinsi Sumatera Utara sebesar Rp. 2.393.548,- dan Provinsi Kalimantan Tengah sebesar Rp. 3.129.693,-.⁵

Kondisi ketidaklayakan upah buruh tersebut menyebabkan kesejahteraan buruh terganggu karena buruh dan keluarganya memiliki ketergantungan yang tinggi pada penerimaan upah untuk memenuhi kebutuhannya hidupnya.⁶ Menghadapi kondisi ini, masyarakat yang memiliki upah yang rendah cenderung memanfaatkan pinjaman, khususnya pinjaman *online* pada lembaga atau penyelenggara teknologi finansial (tekfin), karena tekfin memfasilitasi pemberian dana yang cepat dengan persyaratan yang relatif mudah.⁷ Kemudahan dan kecepatan pemberian dana oleh tekfin, menyebabkan tekfin digemari sebagai salah satu alternatif solusi pendanaan. Hal tersebut dibuktikan dengan maraknya kehadiran penyelenggara tekfin, yang hingga Bulan Oktober 2023 terdapat sebanyak 101 tekfin yang bergerak di bidang *peer to peer lending* baik tekfin dengan jenis usaha konvensional maupun syariah.⁸ Jumlah tersebut tentunya belum mencakup jumlah penyelenggara tekfin ilegal yaitu penyelenggara tekfin yang belum dilengkapi dengan perizinan berusaha.⁹

Selain dari segi jumlah, minat masyarakat yang tinggi terhadap penggunaan tekfin juga dapat dibuktikan dengan kenaikan jumlah penyaluran dana melalui tekfin pada masyarakat. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) melalui data statistiknya yang terbaru memaparkan pada tabel 18 mengenai akumulasi penyaluran pinjaman kepada penerima pinjaman berdasarkan lokasi, bahwa baik pada Pulau Jawa maupun luar Pulau Jawa, terdapat tren peningkatan penyaluran pinjaman kepada penerima dana sejak Bulan Januari 2023 hingga Bulan November 2023. Pada luar Pulau Jawa, di Bulan Januari 2023 (dalam miliar rupiah) penyaluran dana melalui tekfin berada di angka 99.643,05 dan terus meningkat hingga November 2023 sebesar 142.298,80. Hal serupa terjadi di Pulau

⁴ Satu Data Ketenagakerjaan. *Upah Minimum Provinsi Tahun 2023 di Indonesia*. <https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/52>. (Diakses 6 Februari 2023)

⁵ Satu Data Ketenagakerjaan. *Ketenagakerjaan dalam Data Edisi 2 Tahun 2023*. <https://satudata.kemnaker.go.id/publikasi/140>. (Diakses 6 Februari 2023)

⁶ Budijanto, O.W. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*,17(3), 395-412. <http://dx.doi.org/10.30641/dejure.2017.V17.395-412>, p. 396

⁷ Arvante, J.Z.Y. (2022). Dampak Permasalahan Pinjaman Online dan Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Pinjaman Online. *Ikatan Penulis Mahasiswa Hukum Indonesia Law Journal*, 2(1), 73-87. <https://doi.org/10.15294/ipmhi.v2i1.53736>, p. 77

⁸ Otoritas Jasa Keuangan. *Penyelenggara Fintech Lending Berizin di OJK per 9 Oktober 2023*. [https://ojk.go.id/id/kanal/iknb/financial-technology/Pages/Penyelenggar a-Fintech-Lending-Berizin-di-OJK-per-9-Oktober-2023.aspx](https://ojk.go.id/id/kanal/iknb/financial-technology/Pages/Penyelenggar%20a-Fintech-Lending-Berizin-di-OJK-per-9-Oktober-2023.aspx). (Diakses 15 Oktober 2023).

⁹ Putri, C.P.H., & Lisanawati, G. (2023). Peran Teknologi Finansial Dalam Pencegahan Pendanaan Terorisme. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 30(1), 70-90. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol30.iss1.art4>, p. 79

Jawa, yaitu pada Bulan Januari 2023 sebesar 447.159,33, dan terus mengalami peningkatan hingga Bulan November 2023 sebesar 598.372,57.¹⁰

Peningkatan penyaluran dana tekfin nyatanya tidak diikuti dengan peningkatan kelancaran pembayaran pinjaman, namun justru diikuti dengan adanya permasalahan pembayaran yang tidak tepat waktu oleh pemberi dana. Kondisi ini dapat disebut sebagai tindakan wanprestasi dari penerima dana. Persentase kondisi wanprestasi dapat terlihat melalui data OJK pada tabel 9 mengenai Outstanding Pinjaman dan TWP 90 berdasarkan lokasi, yang mana dapat diketahui pada tahun 2023 di Bulan Januari persentase pemberian dana yang belum dibayarkan oleh penerima dana melebihi waktu 90 hari sejak tanggal jatuh tempo atau yang disebut dengan TWP 90 di Pulau Jawa berada di angka 3%, Februari sebesar 2.95%, Maret sebesar 3.05%, April sebesar 3.1%, Mei sebesar 3.67%, Juni sebesar 3.6%, Juli sebesar 3.76%, Agustus sebesar 3.14%, September sebesar 3.6%, Oktober sebesar 3.12% dan pada Bulan November di angka 3.05%. Kondisi fluktuatif dari angka kegagalan atau keterlambatan pembayaran dana ini juga terjadi di luar Pulau Jawa.¹¹

Dalam hal terjadi wanprestasi terhadap pelaksanaan perjanjian pembayaran, tentu penyelenggara tekfin akan berupaya melakukan penagihan.¹² Permasalahan seringkali muncul pada saat proses penagihan mengingat dimungkinkan adanya tindakan yang melanggar hukum yang dilakukan oleh penyelenggara tekfin maupun *debt collector* sebagai pihak ketiga yang bekerja sama dengan penyelenggara tekfin dalam proses penagihan, seperti melakukan paksaan dan kata-kata yang tidak pantas saat melakukan penagihan, melakukan teror, melakukan pelecehan seksual secara verbal, mengintimidasi dengan menyebarkan data dan foto penerima dana kepada daftar kontak penerima dana disertai kata-kata yang merendahkan, hingga melakukan penagihan atas utang penerima dana tidak hanya kepada penerima dana secara langsung, namun kepada kerabat, rekan kerja bahkan pimpinan kerja dari penerima dana.¹³ Penagihan kepada pihak yang terkait dengan penerima dana tersebut menyebabkan gangguan pada hubungan keluarga dan sosial dari penerima dana sehingga berimplikasi pada rasa depresi atau trauma dari penerima dana, hilangnya fokus bekerja yang mengganggu produktivitas, dan yang terbaru dapat menimbulkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) pada penerima dana sebagai buruh di suatu perusahaan, dikarenakan penyelenggara tekfin melakukan penagihan secara langsung pada atasan tempat penerima dana bekerja sebagai buruh.¹⁴

PHK yang diakibatkan karena permasalahan penagihan tekfin nyatanya sudah pernah terjadi di Indonesia. Beberapa contoh kasusnya adalah kasus PHK yang dialami D karena pihak *debt collector* dari penyelenggara tekfin tempat D meminjam dana, melakukan penagihan dengan cara menghubungi rekan kerja dan bahkan pimpinan D,

¹⁰ Otoritas Jasa Keuangan. *Statistik Fintech P2P Lending Periode November 2023*. <https://ojk.go.id/id/kanal/iknb/data-dan-statistik/fintech/Pages/Statistik-P2P-Lending-Periode-November-2023.aspx>. (Diakses 2 Februari 2024).

¹¹ *Ibid.*

¹² Anwar, Y.N. (2022). Analisis Yuridis Keabsahan Perjanjian Pinjaman Online Fintech Dalam Upaya Mengurangi Resiko Pinjaman Online. *Sanskara Hukum dan Hak Asasi Manusia*, 1(1), h. 30

¹³ Arvante, *op. cit.*, p. 78.

¹⁴ *Ibid.*, p. 78

dikarenakan D belum melakukan pembayaran atas pinjaman yang diajukan sebesar 1.2 juta rupiah¹⁵. Kasus serupa juga terjadi pada RC, yang mengalami PHK dan tidak menerima pembayaran gaji bahkan diminta melakukan pembayaran denda karena pihak perusahaan menganggap RC telah melakukan perbuatan pencemaran nama baik perusahaan akibat pihak perusahaan mengalami penagihan dari pihak penyelenggara tekfin.¹⁶ Hal ini tentunya menimbulkan ketertarikan untuk secara khusus membahas mengenai upaya penanggulangan PHK buruh sebagai akibat permasalahan penagihan tekfin dari sudut pandang hukum khususnya dari sudut pandang hukum perburuhan. Analisis mengenai upaya penanggulangan ini urgen untuk dilakukan mengingat begitu sentralnya peran dan kedudukan bidang ketenagakerjaan dalam pembangunan negara sehingga permasalahan yang terjadi pada bidang ketenagakerjaan, termasuk permasalahan baru berupa PHK yang diakibatkan penagihan penyelenggara tekfin, perlu dianalisis agar dapat ditanggulangi dengan tepat, sehingga bidang ketenagakerjaan dapat terus berkembang dan berdampak pada perkembangan pembangunan nasional dan kesejahteraan masyarakat secara umum.

Secara umum, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah melakukan pembahasan mengenai permasalahan PHK seperti penelitian yang melakukan kajian mengenai efisiensi sebagai salah satu alasan PHK dengan syarat adanya kondisi *redundancy* atau kelebihan pekerja¹⁷. Terdapat juga penelitian yang membahas pandemi *corona* sebagai salah satu alasan PHK karena termasuk sebagai *force majeure* dan membawa dampak yang besar pada kegiatan operasional perusahaan.¹⁸ Berbeda dengan kedua penelitian tersebut, terdapat penelitian yang mengkaji beberapa alasan umum PHK seperti terjadinya kesalahan berat oleh buruh, pengunduran diri, maupun efisiensi. Lebih lanjut, terdapat kajian mengenai bentuk perlindungan bagi buruh, khususnya dalam hal PHK secara sepihak dari pihak pengusaha.¹⁹ Adanya tindakan PHK karena permasalahan pinjaman *online* memang sudah sempat disinggung pada salah satu penelitian terdahulu, namun hanya fokus membahas mengenai keabsahan PHK yang dilakukan oleh pengusaha pada buruh karena permasalahan penagihan pinjaman *online*²⁰ dan tidak meneliti secara komprehensif mengenai upaya penanggulangan yang dapat dilakukan. Mendasarkan pada hal-hal tersebut, maka penelitian ini tentunya merupakan pengembangan yang memiliki sifat kebaruan dari penelitian-penelitian terdahulu, mengingat penelitian ini membahas mengenai isu atau

¹⁵ Tirto.id. *Kisah Debitur P2P Lending: Kena PHK Karena Utang Rp1,2 Juta*. <https://tirto.id/kisah-debitur-p2p-lending-kena-phk-karena-utang-rp12-juta-dftl>. (Diakses 3 Oktober 2023)

¹⁶ Penarakyatnews.id. *Hanya Karena Pinjaman Online, Perusahaan PHK Sepihak Karyawan dan Gaji Tidak Dibayarkan*. <https://penarakyatnews.id/2021/05/10/hanya-karena-pinjaman-online-perusahaan-phk-sepihak-karyawan-dan-gaji-tidak-dibayarkan>. (Diakses 3 Oktober 2023)

¹⁷ Santoso, B. (2013). Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja. *Mimbar Hukum*, 25(3), 402-415. <https://doi.org/10.22146/jmh.16080>, p. 414

¹⁸ Randi, Y. (2020). Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Yurispruden*, 3(2), 119-136. <https://doi.org/10.33474/yur.v3i2.6709>, p. 133-134

¹⁹ Wibowo, R.F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>, p. 117-118

²⁰ Putri, C.P.H., & Kurniawan, C.C. (2023). Validity of Termination of Employment by Employers to Workers Due to Problems Online Loan Billing. *Awang Long Law Review*, 6(1), 42-52. <https://doi.org/10.56301/awl.v6i1.981>, p. 50

fakta hukum yang baru yaitu adanya PHK karena permasalahan penagihan penyelenggara tekfin, dan juga fokus mengkaji secara spesifik mengenai upaya penanggulangan yang dapat dilakukan atas terjadinya PHK sebagai akibat permasalahan penagihan tekfin dari sudut pandang hukum, khususnya hukum perburuhan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif dengan dua pendekatan masalah yaitu pendekatan undang-undang (*statute approach*), sehingga akan dilakukan kajian terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual (*conseptual approach*) sehingga akan dilakukan kajian atas doktrin dari para sarjana yang diharapkan dapat menjawab isu hukum yang sedang diteliti.²¹ Guna melakukan penelitian, maka akan dilakukan studi pustaka untuk menemukan dan menelaah berbagai bahan hukum, baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang sifatnya otoritatif karena terdiri dari berbagai kaidah hukum yang mengikat contohnya peraturan perundang-undangan atau berbagai aturan yang dibentuk secara formal oleh lembaga yang berwenang sedangkan bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang digunakan untuk melakukan elaborasi lebih lanjut atas hal yang disampaikan oleh bahan hukum primer.²² Beberapa bahan hukum primer yang dipergunakan antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UUCK) maupun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PHK), sedangkan bahan hukum sekunder antara lain berbagai literatur yang terkait dengan tekfin maupun ketenagakerjaan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Kedudukan Hukum Permasalahan Penagihan Penyelenggara Teknologi Finansial Sebagai Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja Buruh

Manusia secara kodrati memiliki keinginan untuk terus meningkatkan kualitas kehidupannya,²³ oleh karena itu manusia akan melakukan berbagai upaya, termasuk melakukan suatu pekerjaan, guna memenuhi berbagai kebutuhan dalam hidupnya. Dalam ketentuan hukum, seseorang yang telah melakukan suatu pekerjaan dan menerima suatu imbalan disebut sebagai pekerja atau buruh. Masyarakat pada

²¹ Irwansyah. (2021). *Kajian Ilmu Hukum (Revisi Pertama)*. Yogyakarta: Mitra Buana Media, p.147

²² Tan, D. (2021). Metodologi Penelitian Hukum: Mengupas dan Mengulas Metodologi Dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Sosial*, 8(8), 2463-2478. <http://dx.doi.org/10.31604/jips.v8i8.2021.2463-2478>, h. 2468.

²³ Rahmah, S. (2014). Pola Pengelolaan Keuangan Keluarga Pada Ibu Rumah Tangga (Studi pada Ibu Rumah Tangga yang Bekerja Sebagai Cleaning Service di UIN Sultan Syarif Kasim Riau). *Jurnal Marwah*, 13(1), 132-152. <http://dx.doi.org/10.24014/marwah.v13i1.885>, p. 149

umumnya memandang pekerja dan buruh memiliki pengertian yang berbeda, sedangkan secara normatif, keduanya memiliki pengertian yang serupa.²⁴

Melalui ketentuan Pasal 1 angka 3 UUK jo. UUCK dapat dipahami bahwa terdapat 3 unsur yang terkait dengan buruh, yaitu pertama, setiap orang yang telah melakukan pekerjaan pada suatu perusahaan, mendapatkan suatu imbalan yang dibayarkan oleh perusahaan dan unsur terakhir adalah memiliki hubungan kerja yang berkelanjutan dan terang-terangan baik untuk waktu yang tertentu atau tidak tertentu.²⁵ Unsur ketiga yaitu unsur hubungan kerja merupakan unsur yang membedakan konsep buruh dengan seorang tenaga kerja. Hal tersebut sebagaimana yang dapat dilihat juga dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan, yang memang secara normatif membedakan pengertian antara tenaga kerja dan pekerja,²⁶ karena tenaga kerja hanyalah seseorang yang sekedar memiliki kemampuan untuk bekerja, namun belum memiliki suatu hubungan kerja dengan pihak manapun. Berbicara mengenai hubungan kerja, maka penting untuk dipahami bahwa sebelum memulai suatu pekerjaan dalam hubungan kerja, perlu dilandasi adanya suatu kesepakatan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga perjanjian kerja inilah yang menjadi tanda awal munculnya hubungan kerja antara para pihak.²⁷ *Black's Law Dictionary* mengemukakan bahwa perjanjian kerja adalah “a contract between an employer and employee in which the terms and conditions of employment are stated” sehingga dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa perjanjian kerja mengatur mengenai ketentuan dan syarat kerja.²⁸

Pada awalnya konsep dan pengertian perjanjian kerja dilandasi dengan Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang hanya terdiri dari 2 unsur dan secara kumulatif harus dipenuhi yaitu upah yang diperjanjikan dan hubungan diperatas (*dientsverhouding*) yang mana pemberi kerja dapat memberi berbagai perintah yang harus ditaati oleh buruh.²⁹ Saat ini, mengacu pada ketentuan UUK jo. UUCK, dapat dipahami adanya perkembangan unsur dari perjanjian kerja yang harus dipenuhi secara kumulatif guna menciptakan hubungan kerja yaitu unsur perintah, pekerjaan dan upah. Sesungguhnya, pada unsur tersebut masih bisa ditambahkan adanya unsur lain yaitu unsur waktu tertentu yang dimuat pada perjanjian dimaksud.³⁰

Selain harus memperhatikan unsur-unsur tersebut, perjanjian kerja harus memenuhi syarat formil dalam Pasal 54 UUK jo. UUCK yang mengatur mengenai substansi yang

²⁴ Alam, S., & Arif, M. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara. *Kalabbirang Law Journal*, 2(2), 123-133. <https://doi.org/10.35877/454RI.kalabbirang154>, p. 130

²⁵ Utami, T.K. (2013). Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Wawasan Hukum*, 28(1), 675-686. <https://doi.org/10.25072/jwy.v28i1.63>, p. 675-676.

²⁶ Vijayantera, I.W.A. (2016). Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016. *Kertha Patrika*, 38(1), 143-155. <https://doi.org/10.24843/KP.2016.v38.i02.p04>, p. 144.

²⁷ Putra, C.V.A. (2017). Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja. *Kertha Patrika*, 39(1), 61-77. <https://doi.org/10.24843/KP.2017.v39.i01.p05>, p. 62.

²⁸ Farida, I. (2020). *Perjanjian Perburuhan, PKWT dan Outsourcing*. Jakarta: Sinar Grafika, p. 50.

²⁹ *Ibid.*, p. 51

³⁰ Darma, S.A. (2017). Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat. *Mimbar Hukum*, 29(2), 221-234. <https://doi.org/10.22146/jmh.25047>, p. 226

harus tercantum dalam perjanjian kerja tertulis sedangkan syarat materiil mengacu pada ketentuan sahnya perjanjian. Syarat keabsahan perjanjian memang telah diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, namun pada bidang ketenagakerjaan ketentuan ini diatur dalam Pasal 52 UUK jo. UUCK yang berperan sebagai hukum khusus bagi perjanjian kerja.³¹ Adapun ketentuan sahnya perjanjian pada UUK jo. UUCK terdiri dari 4 syarat yang dikualifikasikan dalam syarat subyektif yaitu sepakat dan cakap serta syarat obyektif yaitu adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban, maupun aturan hukum. Kualifikasi dari syarat keabsahan ini membawa akibat hukum yang berbeda bila tidak dipenuhi. Implikasi tidak terpenuhinya syarat subyektif adalah dapat dibatalkannya perjanjian kerja, sedangkan bila syarat obyektif adalah batal demi hukumnya perjanjian kerja.³² Keberadaan dampak yang berbeda tersebut menyebabkan seluruh syarat harus dipenuhi secara kumulatif, agar perjanjian kerja dapat dipandang sah secara hukum.³³

Hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha, tidak hanya bisa timbul namun juga dapat berakhir dan kondisi ini disebut sebagai kondisi PHK.³⁴ PHK pada dasarnya harus dicegah oleh pihak buruh, pengusaha bahkan oleh pemerintah, sesuai amanat Pasal 151 ayat (1) UUK jo. UUCK. Hal tersebut karena dampak yang dapat ditimbulkan dari PHK bersifat masif, sehingga PHK tidak hanya dapat mengganggu kelangsungan hidup dari buruh, namun juga berdampak pada keluarga buruh, rekan kerja bahkan perusahaan itu sendiri seperti terganggunya proses kerja di perusahaan dan hilangnya tenaga potensial dari suatu perusahaan.³⁵ Mengingat dampak tersebut, maka pembentuk undang-undang telah mengatur beberapa hal mengenai PHK dalam ketentuan hukum, yaitu dalam Bab XII UUK jo. UUCK dan lebih lanjut dalam Bab V PP PHK sebagai aturan pelaksana. Ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan menentukan dalam Pasal 151 ayat (1) UUK jo. UUCK bahwa pemerintah, buruh dan pengusaha wajib mengupayakan agar PHK tidak terjadi. Meskipun demikian, tidak dapat dipungkiri terdapat kondisi dan alasan tertentu yang memungkinkan PHK tidak dapat dihindari sehingga apabila kondisi tersebut terjadi, pengusaha wajib menyampaikan PHK tersebut disertai alasan PHK. Pengecualian bagi kewajiban pemberitahuan terpenuhinya kondisi pada ketentuan 151A UUK jo. UUCK.

Berdasarkan Pasal 154A ayat (1) UUK jo. UUCK, dapat dipahami bahwa penyebab PHK yang diperbolehkan hanya terbatas pada 12 alasan PHK. Pembatasan alasan PHK semakin diperkuat dengan adanya pengaturan Pasal 153 UUK jo. UUCK yang mengatur mengenai alasan yang dilarang untuk dipergunakan sebagai penyebab PHK, khususnya dari sisi pengusaha. Implikasi dari pelanggaran ketentuan Pasal 153 UUK jo. UUCK adalah PHK demi hukum menjadi batal, dan buruh wajib diperkerjakan kembali. Ketentuan hukum memang mengatur adanya potensi alasan yang mendasari PHK

³¹ Samudra, D & Hibar, U. (2021). Studi Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 KUH Perdata dengan Pasal 52 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1), 26-38. <https://doi.org/10.46306/rj.v1i1.9>, p. 31

³² *Ibid.*, p. 35.

³³ Nasution, M.S., Suhaidi, & Marzuki. (2021). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(2), 415-431. <http://doi.org/10.47652/metadata/v3i2>, p. 420

³⁴ Putri & Kurniawan, op. cit., p. 46.

³⁵ Muslim, M. (2020). PHK Pada Masa Pandemi Covid-19. *Esensi Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 404-417. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.218>, p. 415

selain 12 kategori alasan PHK, yang didasarkan pada kejadian atau kondisi yang diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan. Meskipun demikian, alasan lain tersebut harus tetap mengacu pada ketentuan hukum yaitu yang menentukan bahwa keadaan tertentu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, PKB atau peraturan perusahaan yang menimbulkan PHK seperti kerusuhan sosial, bencana alam atau gangguan keamanan. Pemilihan kata “seperti” dalam penjelasan pasal tersebut memiliki sifat limitatif sehingga berbeda dengan kata “antara lain” yang bermakna sebagian saja dari beberapa hal yang lainnya.³⁶ Tentunya hal ini semakin menguatkan sifat limitatif alasan terjadinya PHK.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dipahami bahwa sebenarnya ketentuan kedudukan permasalahan penagihan penyelenggara tekfin sebagai salah satu alasan yang menyebabkan PHK dapat terjadi tidak diatur eksplisit dalam UUK jo. UUCK. Permasalahan penagihan penyelenggara tekfin juga tidak dapat dikualifikasikan sebagai alasan lain yang dapat menyebabkan PHK sesuai ketentuan Pasal 154 A ayat (2) jo. Pasal 61 ayat (1) huruf e UUK jo. UUCK karena ketentuan tersebut hanya membatasi keadaan bencana alam, kerusuhan sosial atau gangguan keamanan sebagai alasan PHK selain dalam Pasal 154A UUK jo. UUCK. Kondisi kekosongan atau ketidakjelasan dan ketidaklengkapan hukum, dapat ditanggulangi oleh sistem hukum dengan melakukan penemuan hukum,³⁷ sehingga meskipun kedudukan permasalahan penagihan penyelenggara tekfin tidak diatur secara eksplisit sebagai salah satu alasan penyebab PHK pada buruh, namun secara *a contrario* permasalahan penagihan tekfin ini juga tidak dikualifikasikan sebagai alasan PHK yang dilarang.

Sebagaimana telah disinggung sebelumnya, hubungan kerja timbul dari perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja para pihak berhak mengatur persyaratan kerja yang mencakup kewajiban maupun hak selama tidak melanggar syarat sahnya perjanjian.³⁸ Hal tersebut juga berlaku bagi pengaturan persyaratan kerja dalam peraturan perusahaan. Pasal 102 UUK jo. UUCK juga mengamanatkan bahwa pengusaha, pemerintah, dan buruh memegang peranan tersendiri, yang mana buruh memiliki peranan penting untuk menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi yang ada di suatu perusahaan. Mendasarkan pada fungsi buruh tersebut maka sangat dimungkinkan pihak pengusaha mengatur peranan dan kewajiban buruh untuk menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi perusahaan sebagai salah satu syarat kerja baik dalam perjanjian kerja, PKB maupun peraturan perusahaan.

Dalam hal pengusaha telah mengatur mengenai kewajiban buruh untuk menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, maka ketidaktertiban yang mengganggu proses produksi di perusahaan akibat tindakan buruh, tentu dapat dikualifikasikan sebagai suatu tindakan pelanggaran yang dapat berimplikasi pada terjadinya PHK sesuai Pasal 154A ayat (1) huruf k UUK jo. UUCK. Apabila dikaitkan dengan penagihan penyelenggara tekfin, dimungkinkan pada proses penagihan melanggar ketentuan hukum maupun norma yang ada, salah satunya adalah melakukan penagihan kepada kerabat, rekan kerja bahkan pimpinan dari penerima dana. Bila hal tersebut terjadi,

³⁶ Pratidina, I.G. (2014). “Interpretasi Mahkamah Agung Terhadap Alasan Pembatalan Putusan Arbitrase Dalam Pasal 70 UU No. 30/1999”. *Jurnal Yuridika*, 29(3), 310-329. <https://doi.org/10.20473/ydk.v29i3.374>, p. 311

³⁷ Santoso, *Op. cit.*, p. 409

³⁸ Putri & Kurniawan, *Op. Cit.*, p. 49

maka sangat dimungkinkan terjadi gangguan ketertiban di perusahaan tempat buruh sebagai penerima dana bekerja, yang dapat mengganggu kelangsungan proses produksi di perusahaan. Tindakan penagihan yang mengganggu ketertiban dan produksi di perusahaan memang tidak dilakukan secara langsung oleh buruh, namun penting untuk diingat bahwa tindakan penagihan oleh penyelenggara tekfin kepada pihak-pihak di perusahaan yang terkait dengan buruh memiliki hubungan kausalitas dengan tindakan buruh yang tidak atau terlambat melakukan pembayaran pada penyelenggara tekfin. Berkaitan dengan hal tersebut, bila pengusaha mengatur dalam perjanjian kerja maupun peraturan perusahaan mengenai kewajiban buruh menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi dan terbukti secara hukum adanya hubungan kausalitas dari kondisi ketidaktertiban serta terganggunya proses produksi di perusahaan karena permasalahan penagihan dari penyelenggara tekfin, maka permasalahan penagihan penyelenggara tekfin dapat diakui berkedudukan sebagai salah satu alasan PHK dengan melakukan penafsiran ekstensif pada ketentuan Pasal 154A ayat (1) UUK jo. UUCK.³⁹

Meskipun demikian, penafsiran ekstensif tersebut tidak dapat dipergunakan serta merta oleh pengusaha untuk melegitimasi tindakan PHK pada buruh karena berdasarkan pasal tersebut, terdapat ketentuan yang harus dipenuhi terlebih dahulu untuk melakukan PHK. Syarat tersebut adalah, pengusaha harus memberikan kesempatan bagi buruh untuk memperbaiki kondisi pelanggaran dan melihat performa buruh, dengan memberikan surat peringatan kepada buruh 3 kali, untuk jangka waktu setiap surat adalah 6 bulan. Syarat ini tentunya memperlihatkan adanya *socialisering process* yaitu proses kehadiran pemerintah melalui pembentuk undang-undang dalam bidang ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan bagi para pihak yang terlibat pada dunia ketenagakerjaan, khususnya buruh, karena adanya ketidakseimbangan posisi buruh dengan pemberi kerja.⁴⁰ Terkait dengan surat peringatan, penjelasan Pasal 52 PP PHK menegaskan bahwa tiap surat peringatan harus diterbitkan secara berurutan sehingga PHK baru dapat dilakukan bila buruh masih melanggar selama waktu surat peringatan ketiga berlangsung. Dalam hal terdapat keadaan dimana jangka waktu peringatan pertama berakhir atau melewati masa 6 bulan dan buruh melakukan pelanggaran kembali, maka surat peringatan harus kembali diberikan dari awal, yaitu dari surat peringatan pertama. Meskipun demikian, masih terdapat sedikit keleluasaan bagi pengusaha, yaitu dalam kondisi tertentu sesuai pengaturan dalam perjanjian kerja, dimungkinkan diatur adanya pelanggaran tertentu yang cukup diberikan satu kali surat peringatan.

Berdasarkan seluruh analisa tersebut, dapat dipahami bahwa kedudukan permasalahan penagihan penyelenggara tekfin dapat diakui secara hukum sebagai penyebab PHK pada buruh karena dapat dilakukan penafsiran ekstensif pada ketentuan alasan PHK yang diatur pada Pasal 154A ayat (1) UUK jo. UUCK sepanjang memenuhi ketiga syarat secara kumulatif yaitu, **pertama**, terdapat pengaturan secara eksplisit mengenai syarat kerja yang mewajibkan buruh menjaga ketertiban dan suasana yang kondusif pada perusahaan untuk kelancaran pekerjaan atau produksi baik dalam perjanjian kerja, PKB maupun peraturan perusahaan, **kedua**, adanya hubungan kausalitas yang telah terbukti bahwa suasana yang tidak tertib dalam perusahaan dan terganggunya proses produksi di perusahaan disebabkan karena permasalahan penagihan penyelenggara tekfin akibat

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ Darma, *Op. Cit.*, p. 222

buruh belum atau tidak melakukan pembayaran pada penyelenggara tekfin dan **ketiga** ketidakmampuan buruh untuk melakukan perbaikan atas kondisi pelanggaran walaupun telah diberikan waktu untuk memperbaiki melalui pemberian surat peringatan dengan jangka waktu sekurangnyanya 6 bulan untuk setiap surat peringatan. Implikasi tidak terpenuhinya ketiga syarat ini adalah kedudukan permasalahan penagihan penyelenggara tekfin tidak dapat dikualifikasikan sebagai alasan PHK dan PHK menjadi tidak sah sehingga buruh tetap harus dipekerjakan⁴¹.

3.2. Upaya Penanggulangan Pemutusan Hubungan Kerja Buruh Akibat Permasalahan Penagihan Teknologi Finansial

Kedudukan permasalahan penagihan tekfin yang diakui secara hukum sebagai salah satu penyebab PHK dan terlebih secara faktual telah terjadi menyebabkan hukum tentunya diharapkan mampu menjadi jawaban akan tantangan yang terjadi pada masyarakat.⁴² Hal ini menyebabkan perlu dilakukan analisis lebih lanjut mengenai upaya penanggulangan atas PHK sebagai akibat permasalahan penagihan penyelenggara tekfin. Mengacu pada ketentuan Pasal 1 angka 16 jo. Pasal 102 UUK jo. UUCK, dapat dipahami bahwa dalam hubungan industrial, terdapat 3 pihak yang memegang peranan sentral yaitu pemerintah, pengusaha dan buruh. Adapun berdasarkan ketentuan Pasal 151 UUK jo. UUCK dapat dipahami bentuk upaya penanggulangan yang utama adalah penanggulangan yang bersifat preventif, namun upaya represif tetap diperlukan mengingat secara nyata permasalahan PHK ini telah terjadi, sehingga dalam penelitian ini penting juga untuk menelaah bentuk upaya represif yang dilakukan oleh ketiga pihak dalam hubungan industrial.

Mengenai upaya preventif, dari sisi pengusaha, upaya preventif yang dapat dilakukan adalah memfasilitasi buruh untuk membentuk koperasi simpan pinjam (KSP) atau unit simpan pinjam (USP) pada koperasi karyawan. Pembentukan KSP atau USP dimungkinkan mengingat amanat dari ketentuan Pasal 101 UUK jo. UUCK. Ketentuan pasal tersebut mengamanatkan bagi pengusaha untuk berupaya mengembangkan koperasi bagi buruh guna peningkatan kesejahteraan buruh. Ketentuan ayat (3) pada pasal tersebut mengatur bahwa pembentukan koperasi karyawan mengacu pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sehingga dalam hal ini penting untuk memperhatikan juga ketentuan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian (UU Perkoperasian) dan Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2023 tentang Usaha Simpan Pinjam Oleh Koperasi (Permenkop-ukm Usaha Simpan Pinjam Koperasi).

Berdasarkan ketentuan Pasal 15 UU Perkoperasian jo. UUCK, koperasi karyawan dapat termasuk dalam bentuk koperasi primer, mengingat koperasi karyawan didirikan oleh kumpulan orang yaitu para buruh, yang berbeda dengan koperasi sekunder yang didirikan oleh kumpulan koperasi. Lebih lanjut, koperasi primer karyawan yang bergerak pada bidang usaha simpan pinjam, bisa dilakukan melalui KSP maupun USP. Perbedaan di antara keduanya, pada KSP, koperasi didirikan hanya fokus bergerak pada

⁴¹ Putri & Kurniawan, *Op. Cit.*, p. 50

⁴² Yudoprakoso, P.W. (2019). Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence) Sebagai Alat Bantu Proses Penyusunan Undang-Undang Dalam Menghadapi Upaya Revolusi Industri 4.0. di Indonesia. *Jurnal Symposium Hukum Indonesia*, 1(1), 451-461. p. 451

usaha simpan pinjam, sedangkan USP ada di dalam koperasi yang sebenarnya memiliki beberapa bidang usaha, namun salah satu unit usahanya adalah simpan pinjam. Mengingat bahwa baik KSP atau USP pada koperasi karyawan bergerak pada usaha penghimpunan dan penyaluran dana, maka berdasarkan Pasal 23 ayat (2) Permenkop-ukm Usaha Simpan Pinjam Koperasi, dana yang dihimpun pada KSP maupun USP dapat terdiri dari tabungan koperasi yang berasal dari anggota yang jangka waktu penarikan dananya tidak terikat dan sewaktu-waktu dapat diambil, serta dapat juga dari simpanan berjangka yang berasal dari anggota koperasi yang memiliki jangka waktu tertentu.

Penyaluran dana koperasi diatur dalam Pasal 23 ayat (3) Permenkop-ukm Usaha Simpan Pinjam Koperasi. Melalui ketentuan tersebut dapat dipahami penyaluran dana dari KSP maupun USP dapat dilakukan pada tiap anggota, yang disalurkan dalam bentuk pinjaman. Dana yang disalurkan tersebut harus terlebih dahulu memenuhi beberapa ketentuan antara lain pemenuhan prinsip pemberian pinjaman yang sehat, yaitu harus memperhatikan kebutuhan anggota, tingkat risiko, penilaian kelayakan dan kemampuan dari anggota yang mengajukan pinjaman dan harus memperhatikan ketersediaan dana pada KSP maupun USP koperasi serta adanya dukungan agunan yang memadai. Meskipun masih mensyaratkan agunan, pinjaman melalui koperasi karyawan memiliki keunggulan yang tidak dimiliki oleh tekfin, yaitu adanya asas kekeluargaan yang menjadi prinsip dasar pembentukan dan pelaksanaan koperasi. Asas kekeluargaan adalah asas yang mengamankan tindakan, usaha dan kerja sama yang dilakukan koperasi adalah oleh dan untuk semua anggotanya dan berdasarkan kebenaran, keadilan serta keberanian untuk kepentingan bersama.⁴³

Keberadaan asas kekeluargaan menyebabkan koperasi karyawan tidak semata-mata berorientasi pada keuntungan mengingat hakikat keberadaan koperasi berasal dari ketentuan Pasal 33 ayat (1) UUD NRI 1945 yang mengatur bahwa perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama yang berdasarkan asas kekeluargaan.⁴⁴ Implikasinya proses penyaluran dana dan penagihan dana pinjaman pada koperasi karyawan akan lebih memperhatikan etika, norma dan ketentuan hukum yang berlaku, serta menyebabkan kecilnya potensi pelanggaran dalam proses penagihan seperti yang dilakukan oleh penyelenggara tekfin khususnya tekfin ilegal, seperti melakukan penagihan tidak secara langsung pada penerima dana. Hal ini tentunya dapat berdampak pada pencegahan terjadinya tindakan PHK pada buruh akibat permasalahan penagihan penyelenggara tekfin. Adapun perwujudan asas kekeluargaan terkait proses penagihan pada koperasi antara lain, melakukan restrukturisasi kredit, memperpanjang jangka waktu kredit, hingga penurunan tunggakan pokok.⁴⁵ Bahkan ketentuan Pasal 29 ayat (1) Permenkop-ukm Usaha Simpan Pinjam Koperasi mengatur salah satu tindakan yang wajib dilakukan oleh koperasi guna mengurangi risiko

⁴³ Fadhila, A. (2022). Implementasi Asas kekeluargaan dan Prinsip Al - Ta'awun Dalam Pemberian Pinjaman Uang Bagi Bukan Anggota Koperasi (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim (Indonesia))

⁴⁴ Dwanita, Z., et al. (2022). *Manajemen Koperasi dan UMKM*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada, p. 33.

⁴⁵ Kusuma, A.B., & Salim. (2023). Tinjauan Hukum Terhadap Kemampuan Anggota Koperasi dalam Pelaksanaan Perjanjian Pinjaman Kredit di Era Pandemic Covid 19 (Studi di Koperasi Primkoppabri USP Kota Bima). *Jurnal Private Law*, 3(1), 60-67. <https://doi.org/10.29303/prlw.v3i1.2143>, p. 65

pemberian pinjaman adalah menerapkan sistem tanggung renteng pada para anggota. Ketentuan ini merupakan perwujudan asas kekeluargaan yang tidak ditemui pada proses penagihan penyelenggara tekfin. Selain memfasilitasi pendirian koperasi karyawan, peran pengusaha juga dapat dilakukan dengan turut memberikan modal bagi koperasi karyawan. Pemberian modal oleh pengusaha bagi koperasi karyawan dimungkinkan secara hukum berdasarkan Pasal 41 ayat (1) dan ayat (3) huruf e UU Perkoperasian, yang mana modal dari pengusaha bagi koperasi dikualifikasikan sebagai modal yang bersumber dari pinjaman yang berasal dari sumber lainnya yang sah.

Upaya preventif kedua dari pengusaha adalah aktif melakukan pembinaan pada buruh selama masa perbaikan yang timbul dari pemberian surat peringatan pertama hingga ketiga pada buruh. Hakikat dari surat peringatan sebenarnya tidak hanya diperuntukkan bagi buruh, namun juga diperuntukkan bagi pengusaha, karena surat peringatan merupakan wujud asas pembinaan dalam bidang ketenagakerjaan,⁴⁶ sesuai amanat penjelasan Pasal 52 ayat (1) huruf c PP PHK menegaskan bahwa tenggang waktu 6 bulan pada pemberian surat dimaksudkan agar pengusaha dapat mendidik buruh untuk memperbaiki pelanggaran dan tidak hanya menilai kinerja buruh yang bersangkutan. Secara konkret, bentuk pembinaan yang dapat dilakukan oleh pengusaha dalam masalah ini adalah pembinaan dalam bidang hukum dengan melibatkan tim hukum internal pada perusahaan atau tim hukum eksternal seperti bekerja sama dengan lembaga bantuan hukum atau kantor pengacara. Pembinaan hukum dilakukan dengan memberikan *legal opinion* hingga pendampingan hukum apabila diperlukan. Harapannya, buruh dapat melakukan penyelesaian permasalahan dengan penyelenggara tekfin, sehingga permasalahan dapat teratasi dalam kurun waktu pemberian surat peringatan dan PHK dapat dicegah.

Penting untuk diingat kembali bahwa pada umumnya penyelenggara tekfin khususnya tekfin ilegal yang sering menimbulkan permasalahan dalam proses penagihan menysasar kelompok masyarakat yang belum memiliki pengetahuan yang penuh akan bidang keuangan serta terdesak dengan kebutuhan akan dana.⁴⁷ Berkaitan dengan hal tersebut, maka bentuk upaya preventif yang dapat dilakukan oleh buruh adalah dengan meningkatkan literasi mengenai lembaga dan pendanaan pada tekfin dengan secara aktif mengakses ketentuan dan informasi mengenai tekfin pada laman website OJK, yang mana OJK secara berkala memberikan perkembangan informasi mengenai tekfin, termasuk jumlah dan nama lembaga tekfin yang legal. Upaya preventif lain adalah melapor pada Satuan Tugas Pemberantasan Aktivitas Keuangan Ilegal (Satgas PASTI) yang dibentuk oleh OJK. Ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan (UU OJK) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (UU P2SK) mengkategorikan tekfin sebagai lembaga jasa keuangan (LJK) lainnya dan menjadi ranah kewenangan OJK untuk melakukan pengaturan dan pengawasan. Lebih lanjut, Pasal 4 UU OJK jo. UU P2SK mengamanatkan bahwa salah satu tujuan pembentukan OJK adalah memberikan perlindungan bagi kepentingan

⁴⁶ Agus, D. (2020). Kedudukan Hukum Surat Peringatan (SP) dan Skorsing Dalam Proses PHK Buruh/Pekerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. 20(2), 482-489. <http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.920>, p. 487.

⁴⁷ Wahyuni, R.A.E. & Turisno, B.E. (2019). Praktik Finansial Teknologi Ilegal dalam Bentuk Pinjaman Online Ditinjau Dari Etika Bisnis. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 1(3), 379-391. <https://doi.org/10.14710/baf.v.25i.25Y.1052-1066>, p. 381

pengguna LJK yang dipertegas dengan ketentuan fungsi OJK pada Pasal 5 huruf c UU OJK jo. UU P2SK. Sebagai wujud konkret pelaksanaan tujuan dan fungsi OJK tersebut, maka Pasal 29 UU OJK jo. UU P2SK mengatur bahwa OJK perlu mengadakan layanan pengaduan dari konsumen LJK dan memfasilitasi penyelesaian pengaduan bagi konsumen LJK yang dirugikan.

OJK tidak hanya menangani pengaduan masyarakat terkait permasalahan yang timbul dari tekfin legal, namun juga terkait tekfin ilegal sebagaimana diatur dalam Pasal 247 UU P2SK. Berdasarkan ketentuan tersebut, saat ini OJK telah membentuk Satgas PASTI yang sejak tahun 2017 hingga 2023 telah menangani dan memblokir 6.680 tekfin ilegal.⁴⁸ Tidak hanya melalui OJK dan Satgas PASTI, buruh juga dapat melakukan pengaduan melalui AFPI sebagai asosiasi dan mitra resmi dari OJK guna menjalankan pengaturan dan pengawasan pada tekfin, sesuai surat penunjukkan yang dikeluarkan oleh OJK pada tanggal 17 Januari 2019.⁴⁹ Selain itu, dalam hal proses penagihan tekfin yang menagih pihak lain yang terkait dengan buruh terdapat adanya unsur ancaman maka dapat juga dilakukan pelaporan kepada kepolisian. Melalui tindakan pengaduan dan pelaporan dapat mencegah terjadinya pelanggaran yang lebih masif dalam proses penagihan tekfin dan dapat dilakukan oleh buruh dalam jangka waktu pembinaan dari pemberian surat peringatan sehingga dapat mencegah PHK pada buruh.

Pada sisi pemerintah, upaya preventif dapat dilakukan melalui bidang keuangan yang terkait dengan tekfin dan bidang ketenagakerjaan. Bidang keuangan dilakukan melalui OJK yang dapat melakukan kerja sama dengan AFPI untuk melakukan sosialisasi pada masyarakat mengenai penggunaan tekfin, antara lain cara untuk membedakan tekfin yang legal dengan ilegal hingga tata cara pelaporan atau pengaduan. Dalam melakukan sosialisasi, OJK dan AFPI secara spesifik dapat bekerja sama dengan beberapa perusahaan maupun pihak pemberi kerja lainnya untuk melakukan sosialisasi secara langsung pada setiap buruh maupun mengundang perusahaan atau para pemberi kerja pada sosialisasi yang diadakan oleh OJK dan AFPI pada lokasi tertentu. Kegiatan ini adalah wujud pelaksanaan tujuan dan fungsi OJK. Upaya preventif lainnya adalah mengimplementasikan ketentuan sanksi pidana pada penyelenggara tekfin, baik tekfin ilegal maupun legal yang melakukan pelanggaran dalam proses penagihan dan tidak hanya sekedar melakukan pemblokiran pada tekfin. Mengingat saat ini telah ada ketentuan sanksi pidana bagi pihak yang menyelenggarakan tekfin secara ilegal melalui Pasal 218 jo. Pasal 304 UU P2SK serta Pasal 306 UU P2SK yang mengatur sanksi pidana bagi pelaku usaha sektor keuangan (PUSK) termasuk tekfin yang melanggar beberapa ketentuan bagi PUSK, salah satunya adalah Pasal 236 ayat (4) huruf d UU P2SK yang mengatur mengenai larangan bagi PUSK untuk melakukan tindakan yang melanggar ketentuan perundang-undangan maupun norma pada masyarakat yang dapat mengakibatkan gangguan atau permasalahan fisik maupun psikis pada konsumen PUSK dalam melakukan kegiatan usahanya. Pengimplementasian ketentuan hukum ini dapat bermanfaat untuk mencegah tindakan penagihan yang melanggar hukum

⁴⁸ Otoritas Jasa Keuangan. *Satgas Pasti Blokir 22 Entitas Penawaran Investasi Kegiatan Keuangan Ilegal Serta 625 Pinjol Ilegal dan Pinpri*. <https://ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/info-terkini/Pages/Satgas-Pasti-Blokir-22-Entitas-Penawaran-Investasi-Kegiatan-Kuangan-Ilegal-Serta-625-Pinjol-Ilegal-dan-Pinpri.aspx>. (Diakses 28 Januari 2024).

⁴⁹ Gunawan, I. J. (2021). *Perlindungan Hukum Bagi Pengguna dan Penyelenggara Layanan Pinjam Meminjam Uang Berbasis Teknologi Informasi* (Thesis, Universitas Surabaya (Indonesia)).

maupun norma oleh tekfin, seperti tindakan penagihan yang melibatkan pihak lain selain penerima dana, yang seringkali mengganggu psikis dan menyebabkan terjadinya PHK buruh.

Pada sisi ketenagakerjaan, upaya preventif dilakukan oleh pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) pada provinsi, kota atau kabupaten setempat. Disnaker dapat melakukan sosialisasi mengenai pencegahan terjadinya PHK yang diakibatkan permasalahan penagihan penyelenggara tekfin dan dapat menyampaikan bahwa pengusaha tidak dapat serta merta melakukan PHK melainkan terdapat beberapa persyaratan dan upaya yang harus ditempuh terlebih dahulu, guna tetap mencegah adanya tindakan PHK dan menyelesaikan persoalan yang terjadi. Kegiatan sosialisasi ini diharapkan dapat mencegah PHK karena permasalahan penagihan tekfin sebab dapat memberikan pemahaman pada pengusaha dan buruh untuk mengedepankan pelaksanaan upaya yang solutif guna menyelesaikan permasalahan yang terjadi, dibandingkan dengan langsung melakukan PHK.

Terkait dengan upaya represif, pemerintah, buruh dan pengusaha dapat melakukan upaya yang terkait dengan tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang didasarkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Berdasarkan ketentuan UU PPHI, dapat dipahami bahwa penyelesaian PHK dapat diselesaikan pada beberapa tahap dengan terlebih dahulu melakukan bipartit. Bila bipartit berhasil, kesepakatan yang timbul dari proses bipartit seperti tidak jadi dilakukannya PHK oleh pengusaha kepada buruh dituangkan dalam perjanjian bersama (PB). PB tersebut lebih lanjut perlu ditandatangani kemudian dilakukan proses pendaftaran pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Pengadilan Negeri (PN) yang berkedudukan pada wilayah pembuatan PB. Berdasarkan Pasal 7 ayat (5) UU PPHI, buruh mempunyai dasar mengajukan eksekusi pada PHI dalam hal PB tidak dilaksanakan oleh pihak pengusaha. Sebaliknya, apabila upaya bipartit gagal, maka Pasal 4 UU PPHI mengatur bahwa para pihak dapat mencatatkan perselisihan pada Disnaker setempat, dengan melampirkan bukti bahwa upaya bipartit telah dilakukan dan dapat melanjutkan upaya penyelesaian perselisihan pada upaya mediasi atau konsiliasi.

Serupa dengan bipartit, dalam hal mediasi atau konsiliasi yang ditempuh menemui kesepakatan penyelesaian, maka berdasarkan Pasal 13 dan 23 UU PPHI, dapat dibuat PB dan didaftarkan di PHI pada PN tempat pembuatan PB serta dapat dimintakan eksekusi apabila buruh atau pengusaha tidak menaati PB. Dalam hal gagal, maka dapat dilakukan proses melalui PHI. Berdasarkan ketentuan Pasal 56 huruf c UU PPHI, PHI berwenang memeriksa dan memutus pada tingkat pertama mengenai perselisihan PHK. Implikasinya, pada perselisihan PHK masih dapat dilakukan upaya hukum atas putusan PHI. Pada perselisihan hubungan industrial, upaya hukum yang dapat dilakukan setelah putusan PHI hanyalah upaya hukum kasasi, sehingga tidak ada upaya hukum banding. Lebih lanjut, setelah berlakunya ketentuan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018, maka upaya hukum luar biasa berupa peninjauan kembali juga tidak dapat ditempuh pada perselisihan hubungan industrial.⁵⁰

⁵⁰ Janah, I.W. (2023). Implikasi Kasasi Sebagai Upaya Hukum Terakhir Pada Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Pemberlakuan Hasil Rumusan Pleno Kamar Mahkamah Agung). *Jurnal Rectum*, 5(1), 1345-1352. <http://dx.doi.org/10.46930/jurnalrectum.v5i1.3152>, p. 1347.

Tidak hanya menempuh dan mengikuti setiap tahap penyelesaian, para pihak juga harus aktif mengupayakan perdamaian, mengingat upaya perdamaian harus didahulukan dalam penyelesaian sengketa yang terjadi.⁵¹ Upaya perdamaian harus diusahakan dari tahap awal oleh para pihak, yaitu pada tahap non litigasi, sejak dari perundingan bipartit.

Dalam hal upaya perdamaian secara non litigasi tidak terwujud, para pihak sebenarnya dapat menempuh upaya perdamaian yang dibuka dan ditawarkan oleh majelis hakim pada PHI.⁵² Hal ini mengingat ketentuan hukum acara yang dipergunakan dalam PHI, adalah menggunakan hukum acara perdata, kecuali bila ditentukan lain. Implikasinya, ketentuan pemberlakuan upaya mediasi pada prosedur beracara secara litigasi di pengadilan juga berlaku bagi penyelesaian di PHI. Sebenarnya, tahapan mediasi pada PHI bukanlah suatu kewajiban mengingat adanya ketentuan Pasal 4 ayat (2) huruf a Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan (Perma Prosedur Mediasi di Pengadilan) yang menyatakan bahwa kewajiban penyelesaian mediasi pada pengadilan dikecualikan bagi sengketa yang diselesaikan melalui PHI. Meskipun demikian, tidak berarti mediasi tidak dapat dilakukan secara mutlak pada PHI, mengingat, hakikat ketentuan Perma Prosedur Mediasi di Pengadilan hanya ingin memaksimalkan peran mediator dari Disnaker atau konsiliator yang terdaftar di Disnaker guna menciptakan perdamaian pada tahap terdahulu dan bukan meniadakan perdamaian. Prosedur mediasi tetap dipandang penting karena dapat menyelesaikan sengketa secara *win-win solution*⁵³ yang tentu tidak akan didapatkan melalui putusan pengadilan yang cenderung memberikan putusan *win lose solution*, sehingga putusan pengadilan bersifat adversarial, dan menyebabkan ada pihak yang menang dan kalah, pihak yang puas dan tidak puas, sehingga memungkinkan timbulnya perselisihan baru di antara para pihak.⁵⁴ Hakikat kedua dari pengecualian mediasi pada Perma Prosedur Mediasi di Pengadilan adalah karena secara yuridis terdapat batasan waktu penyelesaian perselisihan di PHI. Meskipun demikian, Pasal 4 ayat (4) Perma tersebut mengatur bahwa pada PHI tetap dapat dilakukan upaya mediasi sepanjang disepakati oleh para pihak yang berselisih. Mendasarkan pada ketentuan tersebut, maka pengusaha dan buruh diharapkan dapat berperan aktif untuk mengupayakan adanya perdamaian, agar permasalahan dapat terselesaikan bahkan harapannya pengusaha dapat mempekerjakan buruh kembali dengan penentuan syarat-syarat perdamaian yang disepakati para pihak.

Mengenai upaya represif dari pemerintah, pemerintah dapat hadir secara langsung melalui mediator pada disnaker, mengingat dalam upaya mediasi, mediator yang sebenarnya merupakan perwakilan dari pemerintah karena merupakan seorang pegawai negeri sipil. Meskipun berperan sebagai pihak ketiga yang bersifat netral,

⁵¹ Yowana, I.M.A. (2020). Putusan Perdamaian Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 34(1), 61-71. p. 62-63.

⁵² Piter, P.A. (2018). Upaya Hukum dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004, *Lex Et Societatis*, 6(5), 59-66. <https://doi.org/10.35796/les.v6i5.20356>, p. 61.

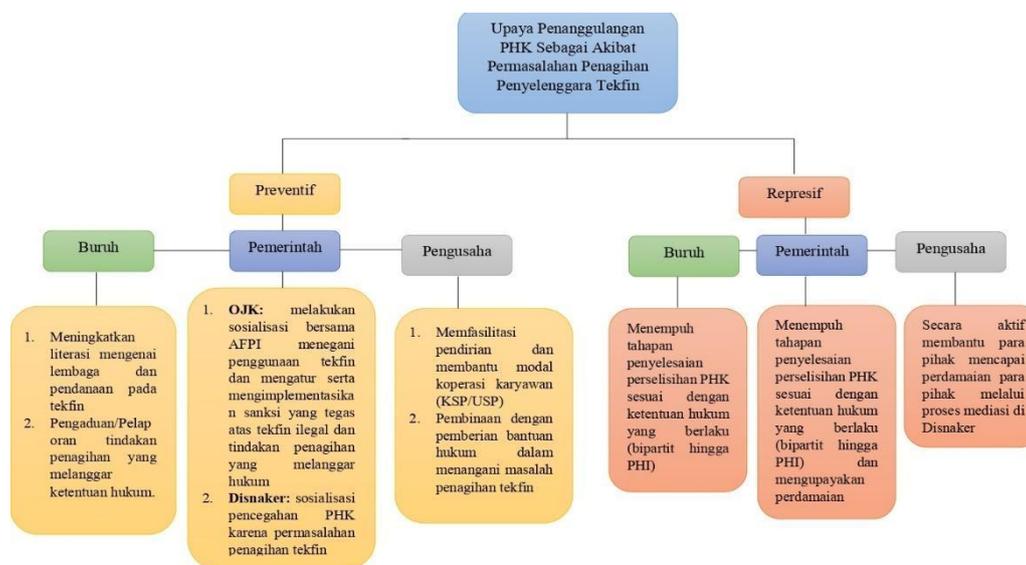
⁵³ Yowana, *Op. Cit.*, p. 63.

⁵⁴ Fadillah, F.A., & Putri, S.A. (2021). Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase (Literature Review Etika). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(6), 744-756. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i6.486>, p. 745.

namun Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi mengatur bahwa mediator memiliki berbagai kewajiban dan memegang peranan sentral dalam proses perdamaian di tahap mediasi. Selain itu, melalui ketentuan tersebut diatur bahwa mediator dapat turut berperan aktif dalam mengupayakan adanya kesepakatan perdamaian para pihak yang bersifat *win-win solution*, sebagaimana dapat diketahui dari Pasal 9 huruf c, d dan e Permenakertrans tersebut. Peran aktif mediator juga terlihat dari ketentuan Pasal 10 ayat (3) Permenakertrans tersebut, yang mengatur bahwa sebelum proses mediasi dimulai mediator berwenang untuk mengundang para pihak yang sedang berselisih guna mengklarifikasi permasalahan yang dihadapi untuk mendapatkan gambaran lengkap mengenai permasalahan, sehingga dapat memaksimalkan perannya membantu para pihak mencapai perdamaian.

Secara ringkas, upaya penanggulangan PHK sebagai akibat permasalahan penagihan penyelenggara tekfin dapat digambarkan melalui gambar di bawah ini:

Gambar 1. Bagan Upaya Penanggulangan PHK Sebagai Akibat Permasalahan Penagihan Penyelenggara Tekfin



Upaya penanggulangan secara represif terutama preventif, sangat penting untuk dilakukan oleh seluruh pihak, mengingat kesejahteraan umum sebagai amanat konstitusi akan tercapai apabila aspek ketenagakerjaan mendapatkan perlindungan khususnya melalui penanggulangan PHK di masyarakat, sehingga, upaya penanggulangan PHK sebagai akibat permasalahan penagihan penyelenggara tekfin perlu segera dilakukan.

4. Kesimpulan

Penanggulangan PHK Buruh sebagai akibat permasalahan penagihan penyelenggara tekfin urgen dilakukan mengingat permasalahan penagihan penyelenggara tekfin dapat berkedudukan sebagai salah satu alasan untuk melakukan PHK pada buruh sepanjang memenuhi ketiga syarat dalam Pasal 154A ayat (1) huruf k UUK jo. UUCK. Mengacu pada ketentuan Pasal 1 angka 16 jo. Pasal 102 UUK jo. UUCK, terdapat 3 pihak yang memegang peranan sentral dan harus menanggulangi PHK yaitu pemerintah,

pengusaha dan buruh. Utamanya, berdasarkan ketentuan Pasal 151 UUK jo. UUCK, upaya penanggulangan diarahkan pada upaya penanggulangan yang bersifat preventif, namun dikarenakan PHK yang disebabkan permasalahan penagihan penyelenggara tekfin secara faktual telah terjadi, maka perlu dilakukan juga penanggulangan secara represif. Bentuk upaya preventif buruh dalam hal ini adalah meningkatkan literasi mengenai lembaga dan pendanaan pada tekfin serta pengaduan tindakan penagihan yang melanggar hukum, sedangkan untuk pengusaha antara lain memfasilitasi dan memberikan modal untuk koperasi karyawan dan melakukan pembinaan dengan pemberian bantuan hukum pada buruh untuk menangani masalah tekfin. Upaya preventif pemerintah melalui OJK dengan melakukan sosialisasi bersama AFPI mengenai penggunaan tekfin dan mengimplementasikan sanksi pidana yang tegas pada tekfin dan melalui Disnaker dengan melakukan sosialisasi pencegahan PHK karena permasalahan penagihan tekfin. Secara represif, upaya yang dilakukan buruh dan pengusaha adalah terkait dengan keikutsertaan dan pelaksanaan upaya perdamaian pada setiap tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan bagi pemerintah dengan secara aktif membantu para pihak mencapai perdamaian melalui mediator di Disnaker. Berkaitan dengan hal tersebut, diharapkan baik pemerintah, buruh maupun pengusaha dapat bekerja sama untuk segera mengimplementasikan bentuk upaya penanggulangan tersebut untuk menanggulangi keberadaan PHK karena permasalahan penagihan tekfin.

Daftar Pustaka

Buku

- Irwansyah. (2021). *Kajian Ilmu Hukum (Revisi Pertama)*. Yogyakarta: Mitra Buana Media.
- Farida, I. (2020). *Perjanjian Perburuhan, PKWT dan Outsourcing*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Dwanita, Z., et al. (2022). *Manajemen Koperasi dan UMKM*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.

Jurnal

- Agus, D. (2020). Kedudukan Hukum Surat Peringatan (SP) dan Skorsing Dalam Proses PHK Buruh/Pekerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 482-489. <http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.920>.
- Alam, S., & Arif, M. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara. *Kalabbirang Law Journal*, 2(2), 123-133. <https://doi.org/10.35877/454RI.kalabbirang154>.
- Anwar, Y.N. (2022). Analisis Yuridis Keabsahan Perjanjian Pinjaman Online Fintech Dalam Upaya Mengurangi Resiko Pinjaman Online. *Sanskara Hukum dan Hak Asasi Manusia*, 1(1).
- Arvante, J.Z.Y. (2022). Dampak Permasalahan Pinjaman Online dan Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Pinjaman Online. *Ikatan Penulis Mahasiswa Hukum Indonesia Law Journal*, 2(1), 73-87. <https://doi.org/10.15294/ipmhi.v2i1.53736>.
- Budijanto, O.W. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 17(3), 395-412.

<http://dx.doi.org/10.30641/dejure.2017.V17.395-412>.

- Darma, S.A. (2017). Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat. *Mimbar Hukum*, 29(2), 221-234. <https://doi.org/10.22146/jmh.25047>.
- Fadillah, F.A., & Putri, S.A. (2021). Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase (Literature Review Etika). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(6), 744-756. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i6.486>.
- Janah, I.W. (2023). Implikasi Kasasi Sebagai Upaya Hukum Terakhir Pada Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Pemberlakuan Hasil Rumusan Pleno Kamar Mahkamah Agung). *Jurnal Rectum*, 5(1), 1345-1352. <http://dx.doi.org/10.46930/jurnalrectum.v5i1.3152>.
- Kusuma, A.B., & Salim. (2023). Tinjauan Hukum Terhadap Kemampuan Anggota Koperasi dalam Pelaksanaan Perjanjian Pinjaman Kredit di Era Pandemic Covid 19 (Studi di Koperasi Primkoppabri USP Kota Bima). *Jurnal Private Law*, 3(1), 60-67. <https://doi.org/10.29303/prlw.v3i1.2143>.
- Muslim, M. (2020). PHK Pada Masa Pandemi Covid-19. *Esensi Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 404-417. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.218>.
- Nasution, M.S., Suhaidi, & Marzuki. (2021). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(2), 415-431. <http://doi.org/10.47652/metadata/v3i2>.
- Piter, P.A. (2018). Upaya Hukum dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004, *Lex Et Societatis*, 6(5), 59-66. <https://doi.org/10.35796/les.v6i5.20356>.
- Pratidina, I.G. (2014). "Interpretasi Mahkamah Agung Terhadap Alasan Pembatalan Putusan Arbitrase Dalam Pasal 70 UU No. 30/1999". *Jurnal Yuridika*, 29(3), 310-329. <https://doi.org/10.20473/ydk.v29i3.374>.
- Putra, C.V.A. (2017). Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja. *Kertha Patrika*, 39(1), 61-77. <https://doi.org/10.24843/KP.2017.v39.i01.p05>.
- Putri, C.P.H. (2024). Problematika Hukum Substansi Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2019 Sebagai Dasar Hukum Pengajuan Kepailitan Buruh. *Legal Standing Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 79-94. <http://dx.doi.org/10.24269/ls.v8i1.8095>.
- Putri, C.P.H., & Kurniawan, C.C. (2023). Validity of Termination of Employment by Employers to Workers Due to Problems Online Loan Billing. *Awang Long Law Review*, 6(1), 42-52. <https://doi.org/10.56301/awl.v6i1.981>.
- Putri, C.P.H., & Lisanawati, G. (2023). Peran Teknologi Finansial Dalam Pencegahan Pendanaan Terorisme. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 30(1), 70-90. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol30.iss1.art4>.

- Rahmah, S. (2014). Pola Pengelolaan Keuangan Keluarga Pada Ibu Rumah Tangga (Studi pada Ibu Rumah Tangga yang Bekerja Sebagai Cleaning Service di UIN Sultan Syarif Kasim Riau). *Jurnal Marwah*, 13(1), 132-152. <http://dx.doi.org/10.24014/marwah.v13i1.885>.
- Randi, Y. (2020). Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Yurispruden*, 3(2), 119-136. <https://doi.org/10.33474/yur.v3i2.6709>.
- Samudra, D & Hibar, U. (2021). Studi Komparasi Sahnya Perjanjian Antara Pasal 1320 KUH Perdata dengan Pasal 52 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(1), 26-38. <https://doi.org/10.46306/rj.v1i1.9>.
- Santoso, B. (2013). Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja. *Mimbar Hukum*, 25(3), 402-415. <https://doi.org/10.22146/jmh.16080>.
- Santrianti, A.T. (2022). Kebijakan Pemerintah Terhadap Perlindungan Hak Pekerja Freelance (Harian Lepas) di Indonesia. *Opinia de Journal*, 2(1), 46-69. <https://doi.org/10.35888/opinia.v2i1.21>.
- Tan, D. (2021). Metodologi Penelitian Hukum: Mengupas dan Mengulas Metodologi Dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Sosial*, 8(8), 2463-2478. <http://dx.doi.org/10.31604/jips.v8i8.2021.2463-2478>.
- Utami, T. K. (2013). Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Wawasan Hukum*, 28(1), 675-686. <https://doi.org/10.25072/jwy.v28i1.63>.
- Vijayantera, I.W.A. (2016). Pengaturan Tunjangan Hari Raya Keagamaan Sebagai Hak Pekerja Setelah Diterbitkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 6 Tahun 2016. *Kertha Patrika*, 38(1), 143-155. <https://doi.org/10.24843/KP.2016.v38.i02.p04>.
- Wahyuni, R.A.E. & Turisno, B.E. (2019). Praktik Finansial Teknologi Ilegal dalam Bentuk Pinjaman Online Ditinjau Dari Etika Bisnis. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 1(3), 379-391. <https://doi.org/10.14710/baf.%25v.%25i.%25Y.1052-1066>.
- Wibowo, R.F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>.
- Yowana, I.M.A. (2020). Putusan Perdamaian Pada Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 34(1), 61-71.
- Yudoprakoso, P.W. (2019). Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence) Sebagai Alat Bantu Proses Penyusunan Undang-Undang Dalam Menghadapi Upaya Revolusi Industri 4.0. di Indonesia. *Jurnal Symposium Hukum Indonesia*, 1(1), 451-461.
- Zulkarnaen, A.H., & Utami, T.K. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam

Pelaksanaan Hubungan Industrial. *Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum*, 3(2), 407-427.
<https://doi.org/10.22304/pjih.v3n2.a10>

Skripsi atau Tesis

Fadhila, A., (2022). *Implementasi Asas kekeluargaan dan Prinsip Al – Ta'awun Dalam Pemberian Pinjaman Uang Bagi Bukan Anggota Koperasi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Gunawan, I.J., (2021). *Perlindungan Hukum Bagi Pengguna dan Penyelenggara Layanan Pinjam Meminjam Uang Berbasis Teknologi Informasi*. Universitas Surabaya.

Website

Tirto.id. (2019). Kisah Debitur P2P Lending: Kena PHK Karena Utang Rp1,2 Juta. Available from <https://tirto.id/kisah-debitur-p2p-lending-kena-phk-karena-utang-rp12-juta-dfTl>, diakses 3 Oktober 2023.

Otoritas Jasa Keuangan. Penyelenggara Fintech Lending Berizin di OJK per 9 Oktober 2023. (2023). Available from <https://ojk.go.id/id/kanal/iknb/financial-technology/Pages/Penyelenggara-Fintech-Lending-Berizin-di-OJK-per-9-Oktober-2023.aspx>, diakses 15 Oktober 2023.

Otoritas Jasa Keuangan. (2023). Satgas Pasti Blokir 22 Entitas Penawaran Investasi Kegiatan Keuangan Ilegal Serta 625 Pinjol Ilegal dan Pinpri. Available from <https://ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/info-terkini/Pages/Satgas-Pasti-Blokir-22-Entitas-Penawaran-Investasi-Kegiatan-Kuangan-Ilegal-Serta-625-Pinjol-Ilegal-dan-Pinpri.aspx>, diakses 28 Januari 2024.

Otoritas Jasa Keuangan. (2024). Statistik Fintech P2P Lending Periode November 2023. Available from <https://ojk.go.id/id/kanal/iknb/data-dan-statistik/fintech/Pages/Statistik-P2P-Lending-Periode-November-2023.aspx>, diakses 2 Februari 2024.

Penarakyatnews.id. (2021). Hanya Karena Pinjaman Online, Perusahaan PHK Sepihak Karyawan dan Gaji Tidak Dibayarkan. Available from <https://penarakyatnews.id/2021/05/10/hanya-karena-pinjaman-online-perusahaan-phk-sepihak-karyawan-dan-gaji-tidak-dibayarkan>, diakses 3 Oktober 2023

Satu Data Ketenagakerjaan. (2023). Upah Minimum Provinsi Tahun 2023 di Indonesia. Available from <https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/52>, diakses 6 Februari 2023.

Satu Data Ketenagakerjaan. (2024). Ketenagakerjaan dalam Data Edisi 2 Tahun 2023. Available from <https://satudata.kemnaker.go.id/publikasi/140>, diakses 6 Februari 2023

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian (Lembaran Negara Tahun 1992 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3502)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356)

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5253)

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6845)

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 Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856)

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6647)

Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2023 tentang Usaha Simpan Pinjam Oleh Koperasi (Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 464)