

**ANALISIS HUKUM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KARYAWAN  
KARENA KONSUMSI TUAK DALAM PERSPEKTIF  
KETENAGAKERJAAN INDONESIA**

**Hengki Syahyunan**

Universitas Labuhanbatu  
hengkihsb31081997@gmail.com

**Yanto Zelibu**

Universitas Labuhanbatu  
zfreeyanto@gmail.com

**Putri Habibah Siregar**

Universitas Labuhanbatu  
siregarputrihabibah@gmail.com

**Muhammad Khoirul Ritonga**

Universitas Labuhanbatu  
muhammadkhairul529@gmail.com

**Ahmad Ansyari Siregar**

Universitas Labuhanbatu  
ansyarisiregarsh@gmail.com

***Abstract***

*Termination of Employment is a legal action that may be undertaken by an employer against an employee under certain conditions, including violations of workplace discipline. One controversial case involves the dismissal of an employee found consuming tuak (a traditional alcoholic beverage). This study aims to analyze the legal aspects of such termination based on Indonesian labor regulations and contributes to a broader understanding of cultural context in the enforcement of labor law in Indonesia. The research employs a normative juridical approach, using literature review and case analysis. The findings indicate that termination of employment due to the consumption of tuak can only be legally justified if the act occurred during working hours, within the workplace, or demonstrably affected job performance and workplace safety. Termination is deemed unlawful if it does not follow the prescribed procedures or lacks sufficient evidence of serious misconduct as stipulated in the company's internal regulations. Therefore, any termination decision must take into account the principles of fairness, proportionality, and legal certainty for both parties.*

**Keywords:** *Tuak; Company; Termination of Employment*

**Abstrak**

Pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh pengusaha terhadap karyawan dalam kondisi tertentu, termasuk pelanggaran disiplin kerja. Salah satu kasus yang menjadi polemik adalah PHK terhadap karyawan yang kedapatan mengonsumsi tuak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek hukum dari pemutusan hubungan kerja tersebut berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia dan penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman konteks budaya dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan studi pustaka dan analisis kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja akibat konsumsi tuak hanya dapat dibenarkan secara hukum apabila tindakan tersebut dilakukan dalam jam kerja, di lingkungan kerja, atau terbukti memengaruhi kinerja dan membahayakan keselamatan kerja. Pemutusan hubungan kerja menjadi tidak sah apabila tidak melalui prosedur yang ditentukan dan tidak ada bukti pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam peraturan internal perusahaan. Oleh

karena itu, setiap tindakan pemutusan hubungan kerja harus mempertimbangkan prinsip keadilan, proporsionalitas, dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak.

**Kata Kunci:** *Tuak; Perusahaan; Pemutusan Hubungan Kerja.*

## I. PENDAHULUAN

Hubungan kerja merupakan kesepakatan dua pihak antara pengusaha dan pekerja yang dimulai ketika para pihak telah bersepakat untuk melakukan kerja menandatangani serta menyepakati perundang-undangan kerja yakni Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan lainnya.<sup>1</sup>

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.<sup>2</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja dalam hukum ketenagakerjaan merujuk pada proses di mana hubungan kerja antara seorang karyawan dengan perusahaan atau majikan diputus secara sah. Ini adalah langkah yang serius dan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku untuk menghindari sengketa hukum di kemudian hari.<sup>3</sup>

Dalam praktiknya, PHK dapat dilakukan karena berbagai alasan, salah satunya adalah pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pekerja, termasuk konsumsi minuman beralkohol saat jam kerja atau di lingkungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja penyebabnya dapat disebabkan oleh dua pihak. Baik penyebab yang berasal dari kualifikasi, sikap dan perilaku karyawan yang tidak memuaskan, atau penyebab yang berasal dari pihak manajemen yang seharusnya dengan keahliannya dan kewenangan yang diserahkan kepadanya diharapkan mampu mengembangkan perusahaan, walaupun begitu dalam mewujudkannya kesulitan-kesulitan bagi perusahaan, dan harus mengambil keputusan untuk efisiensi tenaga kerja.<sup>4</sup>

Dalam konteks ini, penting untuk menganalisis apakah tindakan pekerja yang minum tuak dapat dikategorikan sebagai pelanggaran berat, dan apakah tindakan perusahaan melakukan PHK sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu, perlu dikaji bagaimana aspek pembuktian, prosedur, dan perlindungan hukum bagi

---

<sup>1</sup> Sarah Selfina Kuahaty, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2020) hlm. 136.

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 158

<sup>3</sup> Indah Dwiprigitaningtias, *Hukum Ketenagakerjaan Untuk Kebijakan Pembangunan*

*Berkelanjutan Dalam Industri Hijau* (Yogyakarta: Airiz Publishing, 2024), hlm. 32

<sup>4</sup> Zulkhartati, Sri. "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan." *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora* 1.1 (2010).

pekerja serta bagaimana penegakan hukum oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek hukum dari pemutusan hubungan kerja akibat minum tuak, serta melihat sejauh mana tindakan tersebut dapat dibenarkan secara normatif dan praktik berdasarkan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu langkah pengakhiran kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.<sup>5</sup> Jenis-jenis pemutusan tersebut meliputi terminasi dengan dan tanpa justifikasi, pemutusan hubungan kerja secara sukarela, serta pemutusan yang berkaitan dengan perubahan kondisi Perusahaan.<sup>6</sup>

Hubungan kerja berakhir demi hukum, apabila habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian atau peraturan majikan atau dalam peraturan perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan. Hubungan kerja diadakan untuk waktu tertentu, jika terakhirnya dikaitkan dengan kejadian yang tidak semata-mata tergantung pada kehendak salah satu pihak.<sup>7</sup>

Pada dasarnya Pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang sangat ditakutkan

oleh Para Pekerja dimana pemutusan hubungan kerja dapat berakibat fatal pada hilangnya Pekerjaan yang berakibat pada tidak lagi mendapatkan penghasilan hidup.<sup>8</sup> Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi PHK. Apabila segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh.<sup>9</sup>

Asas keadilan juga menjadi pertimbangan penting, di mana perusahaan tidak boleh memberhentikan pekerja secara sepihak tanpa memperhatikan hak-hak pekerja dan prosedur hukum yang berlaku. Dalam hal pekerja melakukan pelanggaran karena faktor eksternal seperti pengaruh budaya lokal (contohnya minum tuak sebagai bagian dari kebiasaan adat), pertimbangan yuridis dan sosiologis harus dikaji secara adil.

Tuak adalah minuman tradisional beralkohol yang berasal dari fermentasi nira pohon kelapa atau aren. Di beberapa daerah di Indonesia, konsumsi tuak merupakan bagian

---

<sup>5</sup> A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), hlm. 136.

<sup>6</sup> Mataram, M. Umam Firdaus-UIN. "Analisis Yuridis Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Berat." *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. Universitas Medan Area. hlm. 38: 39.

<sup>7</sup> Imam Soeporno, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 1983), hlm. 165.

<sup>8</sup> Damar, Giofani Omega, Ronny A. Maramis, and Maarthen Y. Tampanguma. "Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja yang Melakukan Kesalahan." *Lex Privatum* 13.1 (2024).

<sup>9</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: Literasi Nusantara, 2020) hlm. 172.

dari kebudayaan lokal, bahkan dalam acara-acara adat atau ritual keagamaan. Oleh karena itu, pemaknaan minum tuak bisa berbeda tergantung konteks sosial dan waktu kejadian.

Namun demikian, dalam lingkungan kerja formal terutama di perusahaan dengan standar keselamatan tinggi konsumsi alkohol bisa dianggap sebagai risiko serius, terutama jika berdampak pada kinerja atau keselamatan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki kebijakan tertulis yang jelas terkait konsumsi alkohol dan melakukan sosialisasi terhadap seluruh pekerja.

Sengketa akibat PHK dapat diselesaikan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam praktiknya, pengadilan akan menilai apakah PHK telah sesuai dengan prosedur dan apakah alasan yang digunakan proporsional dan sah menurut hukum. Putusan lembaga ini sangat penting dalam menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan hukum yang memiliki implikasi serius terhadap keberlangsungan hidup pekerja maupun stabilitas hubungan industrial. Sering terjadi pemutusan hubungan kerja dari pengusaha yang berdampak pada meningkatnya pengangguran, Negara harus mempunyai strategi untuk memberikan pekerjaan kepada rakyatnya.<sup>10</sup> Dalam konteks

ketenagakerjaan Indonesia, PHK tidak hanya harus didasarkan pada alasan yang sah secara hukum, tetapi juga wajib memperhatikan prinsip keadilan, proporsionalitas, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Salah satu bentuk pelanggaran yang menimbulkan polemik adalah konsumsi minuman keras tradisional seperti *tuak*, yang dalam beberapa budaya dianggap sebagai bagian dari kebiasaan sosial, namun dapat ditafsirkan sebagai pelanggaran disiplin kerja dalam lingkungan perusahaan formal.

Fenomena ini menimbulkan persoalan yuridis dan sosiokultural, terutama ketika sanksi PHK dijatuhkan tanpa pertimbangan kontekstual yang memadai atau tanpa prosedur hukum yang sah. Kekosongan norma dalam menjelaskan batasan perilaku yang dapat dikenai sanksi PHK, terutama terkait dengan konsumsi *tuak* di luar jam kerja dan di luar lingkungan kerja, menuntut adanya kajian ilmiah yang komprehensif.

Penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan tersebut dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam memahami batasan tindakan indisipliner, relevansi nilai-nilai budaya lokal, dan implementasi asas-asas hukum dalam proses PHK. Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik PHK di Indonesia tidak

<sup>10</sup> Sahura, Sahura, Asri Wijayanti, And Abdul Fatah. *Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Menderita Gangguan Jiwa*

*Kambuhan*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2014.

hanya sah secara hukum, tetapi juga adil secara sosial dan kontekstual.

Penelitian tentang pemutusan hubungan kerja telah banyak dilakukan, terutama yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin kerja, efisiensi perusahaan, dan alasan kesehatan atau usia. Beberapa studi juga membahas pelanggaran berat yang dapat menyebabkan PHK, seperti tindakan kriminal, ketidakhadiran tanpa izin, atau konsumsi alkohol. Namun, terdapat beberapa kesenjangan dalam kajian-kajian tersebut jika dibandingkan dengan isu spesifik yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu PHK akibat minum tuak.

Banyak penelitian sebelumnya membahas pelanggaran disiplin dalam konteks pelanggaran terhadap peraturan perusahaan secara umum, tetapi belum secara khusus menelaah konsumsi minuman tradisional beralkohol (tuak) yang secara kultural diterima di beberapa daerah di Indonesia. Hal ini menimbulkan gap dalam pemahaman tentang bagaimana hukum ketenagakerjaan harus diterapkan secara adil dan kontekstual terhadap pekerja dari latar belakang budaya yang berbeda.

Penelitian ini menawarkan sejumlah kebaruan (*novelty*) yang belum banyak dibahas dalam kajian hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran disiplin merupakan topik yang sudah sering dikaji, namun penelitian ini memfokuskan pada kasus minum

tuak sebagai dasar PHK, yang secara hukum, sosial, dan budaya memiliki nuansa tersendiri.

Kebaruan penting dalam penelitian ini adalah pendekatan hukum kontekstual, yaitu bagaimana hukum nasional (*positivistik*) harus berinteraksi dengan nilai-nilai budaya lokal. Pendekatan ini jarang digunakan dalam studi hukum ketenagakerjaan, terutama dalam hal disiplin kerja yang seringkali hanya dilihat secara formalistik.

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*doctrinal legal research*) dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Penelitian hukum normatif digunakan untuk mengkaji norma-norma hukum yang berlaku mengenai pemutusan hubungan kerja akibat pelanggaran disiplin, khususnya terkait konsumsi tuak.

Selain itu, penelitian ini juga dilengkapi dengan pendekatan sosiologis yuridis, guna memahami bagaimana norma-norma hukum tersebut diterapkan dalam praktik, terutama dalam konteks budaya lokal yang menerima konsumsi tuak sebagai bagian dari tradisi masyarakat. Pemilihan studi kasus dilakukan secara selektif dengan memperhatikan relevansi antara fakta hukum di lapangan dan isu hukum yang diteliti. Untuk kasus PHK karena konsumsi tuak, studi kasus dipilih berdasarkan adanya sengketa hubungan industrial yang telah masuk ke ranah pengadilan, atau adanya dokumen resmi

(putusan, laporan penyelesaian perselisihan, atau berita acara pemeriksaan) yang bisa dijadikan bahan analisis yuridis. Kriteria pemilihan studi kasus berdasarkan relevansi substansi hukum, kejelasan status hukum, adanya pertimbangan hukum dalam putusan, ketersediaan dokumen pendukung, dan nilai kritis dan keunikan kasus.

## 2.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan, yaitu:

- Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*). Pendekatan perundang-undangan, atau dalam istilah lain disebut *statute approach*, adalah salah satu metode yang digunakan dalam penelitian hukum normatif.
- Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*). Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) adalah metode dalam penelitian hukum normatif yang digunakan untuk memahami dan mengkaji konsep-konsep hukum yang relevan dengan isu yang diteliti.
- Pendekatan Kasus (*Case Approach*). Pendekatan kasus (*case approach*) adalah metode dalam penelitian hukum normatif yang dilakukan dengan cara menganalisis putusan-putusan pengadilan atau yurisprudensi yang relevan dengan isu hukum yang diteliti.
- Pendekatan Sosiologis (*Sociological Approach*). Pendekatan sosiologis

(*sociological approach*) adalah pendekatan dalam penelitian hukum yang melihat hukum tidak hanya sebagai norma yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga sebagai suatu gejala sosial yang hidup dan berinteraksi dalam masyarakat.

## 2.3 Sumber dan Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan tiga jenis bahan hukum:

- Bahan hukum primer adalah sumber hukum utama yang memiliki kekuatan mengikat karena berasal dari peraturan perundang-undangan atau putusan resmi lembaga hukum. Bahan ini menjadi dasar utama dalam analisis hukum.
- Bahan hukum sekunder adalah bahan yang memberikan penjelasan, komentar, atau analisis terhadap bahan hukum primer. Bahan ini berfungsi untuk membantu peneliti memahami dan menafsirkan aturan hukum.
- Bahan hukum tersier adalah bahan penunjang yang memberikan informasi awal atau petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Biasanya digunakan untuk menemukan definisi, istilah, atau rujukan awal.

## 2.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Studi dokumen/literatur, Mengumpulkan data dari peraturan perundang-undangan, literatur ilmiah, jurnal hukum, dan putusan pengadilan.

## 2.5 Teknik Analisis

Data dan bahan hukum yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif, dengan menggunakan metode interpretasi hukum dan penalaran yuridis untuk menilai apakah tindakan PHK akibat minum tuak dapat dibenarkan secara hukum, serta apakah prosedur dan perlakuannya telah memenuhi prinsip keadilan dan proporsionalitas.

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Analisa Awal Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja karena Minum Tuak

Pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan hukum yang sensitif dan berdampak signifikan terhadap hak hidup dan keberlanjutan ekonomi seorang pekerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan Indonesia menetapkan bahwa PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu yang sah, disertai dengan prosedur yang ketat dan prinsip kehati-hatian. Salah satu alasan yang sering digunakan oleh pengusaha dalam menerapkan sanksi PHK adalah pelanggaran disiplin kerja, termasuk perilaku yang dinilai tidak sesuai dengan etika atau peraturan

perusahaan, seperti mengonsumsi minuman beralkohol.

Dalam praktiknya, muncul persoalan ketika sanksi PHK dijatuhkan kepada pekerja yang mengonsumsi *tuak*, yaitu minuman tradisional yang mengandung alkohol dan lazim dikonsumsi dalam kegiatan adat atau sosial di beberapa daerah di Indonesia. Perdebatan muncul karena konsumsi *tuak* tidak selalu dimaknai sebagai tindakan negatif oleh masyarakat lokal. Sebaliknya, dalam beberapa budaya, *tuak* memiliki makna simbolis, ritual, dan sosial yang kuat. Oleh karena itu, penggunaan konsumsi *tuak* sebagai dasar PHK menimbulkan pertanyaan hukum dan sosial: sejauh mana tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran berat? Apakah perusahaan telah mempertimbangkan konteks budaya dan dampaknya terhadap kinerja kerja?

#### 3.1.1 Latar Belakang Kasus

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan langkah terakhir yang diambil perusahaan dalam menyikapi pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja atau karena alasan lain yang bersifat mendesak. Dalam konteks ini, PHK terhadap pekerja karena mengonsumsi tuak menjadi isu yang menarik untuk dianalisis, mengingat minum tuak dapat dikategorikan sebagai perilaku yang berada dalam ranah pribadi namun berdampak pada etika dan kedisiplinan kerja apabila terjadi dalam lingkungan kerja atau saat jam kerja.

### 3.1.2 Tuak dalam Perspektif Sosial dan Budaya

Tuak merupakan minuman tradisional yang dikonsumsi dalam berbagai kegiatan sosial, budaya, dan bahkan keagamaan di beberapa daerah di Indonesia. Namun, dari perspektif perusahaan atau dunia kerja, konsumsi minuman beralkohol seperti tuak—terutama saat bekerja atau di lingkungan kerja—sering kali dianggap sebagai pelanggaran terhadap aturan kedisiplinan kerja.

### 3.1.3 Dasar Hukum PHK karena Pelanggaran Disiplin

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, pengusaha memiliki hak untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran berat, termasuk:

- Mabuk di tempat kerja;
- Melakukan tindakan yang membahayakan keselamatan kerja;
- Tidak mematuhi perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

Jika pekerja terbukti mengonsumsi tuak saat bekerja atau di area kerja, dan hal tersebut dilarang dalam peraturan perusahaan, maka perusahaan memiliki landasan hukum untuk melakukan tindakan disiplin, termasuk PHK.

### 3.1.4 Aspek Etika dan Profesionalisme

Dari sisi etika kerja, mengonsumsi minuman beralkohol saat bekerja bisa merusak produktivitas, mengganggu keselamatan kerja,

serta menciptakan lingkungan kerja yang tidak profesional. Dalam industri tertentu, seperti manufaktur atau pertambangan, kondisi fisik dan mental yang prima sangat penting untuk keselamatan diri sendiri dan rekan kerja. Dalam konteks ini, pelanggaran seperti minum tuak dapat dianggap serius.

### 3.1.5 Pertimbangan Humanistik dan Kontekstual

Namun, penting untuk mempertimbangkan konteks kejadian secara menyeluruh:

- Apakah pekerja mengonsumsi tuak di luar jam kerja?
- Apakah hal ini terjadi di lingkungan kerja atau di luar lokasi kerja?
- Apakah ini merupakan pelanggaran pertama atau sudah berulang?
- Apakah perusahaan telah memberikan peringatan sebelumnya?

Jika konsumsi tuak dilakukan di luar jam kerja dan tidak mengganggu kinerja maupun merugikan perusahaan, maka PHK dapat dianggap sebagai tindakan yang terlalu keras dan tidak proporsional.

## 3.2 Kajian Hukum terhadap PHK karena Minum Tuak

Secara normatif, hukum ketenagakerjaan belum secara spesifik mengatur konsumsi *tuak* sebagai pelanggaran yang dapat menyebabkan PHK. Regulasi umumnya mengacu pada konsumsi alkohol secara umum tanpa membedakan konteks sosial dan budaya. Ini menimbulkan

permasalahan hukum ketika pengusaha menjatuhkan sanksi PHK kepada karyawan yang mengonsumsi *tuak* di luar jam kerja atau di luar lingkungan kerja, terutama jika konsumsi tersebut tidak berdampak pada kinerja atau keselamatan kerja.

Dari perspektif hukum acara, PHK harus dilakukan melalui prosedur yang berlaku, termasuk adanya pembuktian pelanggaran berat yang dilakukan pekerja serta pemberian kesempatan bagi pekerja untuk membela diri. Bila prosedur ini dilanggar atau bukti tidak cukup, maka PHK dapat dinyatakan tidak sah oleh pengadilan hubungan industrial.

### 3.2.1 Landasan Hukum PHK dalam UU

#### Ketenagakerjaan

Pemutusan hubungan kerja diatur dalam beberapa regulasi utama, yakni:

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020);
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 154A PP No. 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja karena alasan pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja

bersama. Oleh karena itu, apabila dalam peraturan internal perusahaan terdapat larangan konsumsi alkohol atau substansi memabukkan selama jam kerja atau di area kerja, maka pelanggaran terhadap aturan tersebut dapat menjadi dasar hukum PHK.

### 3.2.2 Minum Tuak sebagai Pelanggaran

#### Disiplin Berat

Pasal 52 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja didasarkan atas kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktiknya, kesepakatan ini biasanya dituangkan dalam bentuk Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Jika dalam PP atau PKB disebutkan bahwa konsumsi alkohol di lingkungan kerja merupakan pelanggaran berat, maka pekerja yang terbukti melakukannya dapat dikenai sanksi disipliner, termasuk PHK. Pelanggaran berat sendiri diatur dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005, yang antara lain menyebut tindakan seperti mabuk di tempat kerja sebagai pelanggaran berat yang bisa mengakibatkan PHK tanpa pesangon.

### 3.2.3 Perlindungan terhadap Pekerja dalam

#### Proses PHK

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK merupakan satu amanat konstitusi, karena hak-hak tenaga kerja yang di PHK berdimensi hak asasi manusia karena berkaitan dengan kebutuhan hidup manusia, sehingga secara hukum beban tanggung jawab

hukum terutama terletak pada pemerintah sebagaimana amanat konstitusi.<sup>11</sup>

Meskipun pengusaha memiliki hak melakukan PHK, hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengharuskan proses PHK dilakukan dengan alasan yang sah dan prosedur yang benar. Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menekankan prinsip larangan PHK secara sepihak, di mana PHK harus dirundingkan antara pengusaha dan pekerja. Jika tidak tercapai kesepakatan, maka penyelesaian dilakukan melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI).

Selain itu, prinsip kehati-hatian (*due process*) juga berlaku. Pekerja harus terlebih dahulu diberi peringatan tertulis, pemanggilan resmi, atau pembinaan jika pelanggaran belum tergolong berat.

### 3.2.4 Preseden Hukum dan Yurisprudensi

Dalam beberapa putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), konsumsi alkohol oleh pekerja di tempat kerja telah dianggap sebagai pelanggaran berat yang sah untuk PHK. Misalnya:

Putusan PHI Jakarta No. 132/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst, yang menyatakan PHK terhadap pekerja yang mabuk saat bekerja adalah sah karena melanggar disiplin berat dan membahayakan keselamatan kerja.

Namun, terdapat juga putusan yang menolak PHK jika konsumsi alkohol terjadi di

luar jam kerja dan tidak memengaruhi performa kerja, atau jika perusahaan tidak memiliki bukti kuat dan prosedur pemecatan tidak sesuai.

### 3.3 Implikasi Hukum terhadap Perusahaan dan Pekerja

PHK yang tidak sesuai prosedur atau tidak didasarkan pada bukti kuat berisiko digugat oleh pekerja ke PHI. Jika gugatan dikabulkan, perusahaan dapat diwajibkan membayar:

- Uang pesangon;
- Uang penghargaan masa kerja;
- Uang penggantian hak;
- Uang kompensasi lainnya sesuai peraturan perundang-undangan.

Oleh karena itu, pengusaha harus memastikan bahwa semua aturan disiplin dituangkan dengan jelas dalam PP atau PKB, dan bahwa bukti pelanggaran serta proses pemecatan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

### 3.4 Studi Kasus: PHK karena Konsumsi Tuak atau Alkohol

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang didasarkan pada konsumsi minuman beralkohol, termasuk *tuak* sebagai minuman tradisional yang mengandung alkohol, merupakan isu yang cukup kompleks dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun regulasi ketenagakerjaan secara

<sup>11</sup> Mogi, Erica Gita. "Perindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." Lex Administratum 5.2 (2017).

umum melarang konsumsi alkohol dalam lingkungan dan jam kerja, permasalahan muncul ketika tindakan konsumsi tersebut dilakukan di luar konteks tersebut, terutama dengan latar belakang budaya masyarakat yang berbeda-beda.

Beberapa kasus yang pernah terjadi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memperlihatkan adanya sengketa antara pekerja dan perusahaan terkait alasan PHK akibat konsumsi alkohol. Dalam kasus-kasus tersebut, hakim sering kali harus mempertimbangkan tidak hanya aspek normatif, tetapi juga konteks sosial dan budaya dari pekerja yang bersangkutan.

Misalnya, dalam beberapa putusan PHI, ditemukan bahwa konsumsi *tuak* yang terjadi di luar jam kerja dan tidak mengganggu kinerja atau keselamatan kerja tidak dapat dijadikan dasar yang kuat untuk melakukan PHK. Sebaliknya, apabila konsumsi alkohol terjadi saat jam kerja, di lingkungan kerja, atau terbukti menurunkan produktivitas serta membahayakan keselamatan, PHK menjadi alasan yang sah dan dapat dipertahankan secara hukum.

Studi kasus ini memberikan gambaran konkret tentang bagaimana hukum ketenagakerjaan di Indonesia diterapkan secara dinamis dan terkadang harus berhadapan dengan nilai-nilai budaya lokal. Hal ini juga menegaskan pentingnya prosedur hukum yang jelas dan perlindungan hak-hak pekerja agar PHK tidak dijatuhkan secara sewenang-wenang.

Dengan menganalisis beberapa putusan dan kasus nyata, penelitian ini akan mengupas lebih dalam aspek legalitas PHK karena konsumsi *tuak* atau alkohol, serta relevansi konteks budaya dalam proses penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

### **3.4.1. Studi Kasus 1 : Putusan PHI Medan No. 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn**

Pada studi kasus yang pertama, ada 3 (tiga) orang karyawan yang kedapatan minum tuak bersama-sama di areal perumahan salah satu karyawan milik perusahaan pada saat acara syukuran tahun baru pada tanggal 20 Januari 2024 sekitar pukul 20.00 Wib, diluar jam kerja. Kemudian perusahaan melakukan PHK dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana yang diatur didalam Pasal XXIV ayat 1.3 PKB PT Bilah Platindo, sehingga perusahaan tidak membayarkan pesangon kepada karyawan sebagaimana tertuang didalam Surat Pemberitahuan PHK No. 008/SP-PHK/BIE/I/2024, No. 010/SP-PHK/BIE/I/2024, No. 011/SP-PHK/BIE/I/2024, tertanggal 23 januari 2024. Oleh karenanya para pekerja merasa keberatan dan melakukan upaya hukum melalui bipartit dan tripartit di dinas ketenagakerjaan Kabupaten Labuhanbatu.

Setelahnya, pihak Dinas Ketenagakerjaan mengeluarkan anjuran yang pada intinya memerintahkan agar perusahaan membayarkan pesangon para karyawan tersebut, sebagaimana tertuang didalam anjuran nomor 560/1423/DTK-4/2024.

Berdasarkan pertimbangan mediator, bahwa kesalahan yang dapat dijadikan alasan PHK dengan pelanggaran bersifat mendesak, merupakan perbuatan yang dikualifikasikan sebagai perbuatan pidana yang memerlukan pembuktian melalui proses hukum pidana dan harus ada putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap (*incracht*).

Namun hal tersebut tidak dilaksanakan oleh perusahaan sehingga kemudian pihak pekerja mengajukan gugatan PHI di Pengadilan PHI Medan, lalu kemudian diputus oleh Hakim didalam amarnya yang pada intinya mengabulkan gugatan para karyawan dan menghukum agar perusahaan membayarkan hak-hak para karyawan.

Majelis hakim berpendapat bahwa pasal 158 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/ buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut ; mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja”;

Kemudian bahwa putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor : 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 tentang permohonan Pengujian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang amarnya mengabulkan permohonan para

Pemohon untuk sebagian dan Menyatakan Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “... bukan atas pengaduan pengusaha ...”; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “... kecuali Pasal 158 ayat (1) ...”; Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “... Pasal 158 ayat (1) ...”; dan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ...” Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat; Mahkamah Agung Republik Indonesia

Bahwa poin 3 huruf a surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Majelis dalam pertimbangannya berpendapat bahwa berdasarkan fakta persidangan, para karyawan terbukti meminum minuman tuak, namun berdasarkan asas praduga tak bersalah, maka tidak serta merta dinyatakan bersalah karena prosesnya harus masuk ke pengadilan terlebih dahulu, untuk membuktikan seseorang bersalah atau

tidak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan apalagi minum minum tuak dalam rangka silaturahmi dalam rangka perayaan hari raya natal dan tahun baru, namun perbuatan Para karyawan juga tidak dapat dibenarkan karena hal tersebut telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara PT. Bilah Platindo dengan Pengurus Serikat Bilah Mandiri dan hubungan kerja sudah tidak harmonis lagi, maka hubungan kerja antara Para karyawan dengan perusahaan diputus oleh Pengadilan karena melakukan kesalahan dan bukan karena alasan mendesak sejak putusan ini diucapkan. Dengan demikian petitum gugatan Para karyawan terkait uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak cukup beralasan dan berdasarkan hukum untuk dikabulkan.

### 3.4.2. Studi Kasus 2: Putusan PHI Jakarta

#### No. 132/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst

Dalam perkara ini, seorang pekerja diputus hubungan kerjanya karena kedapatan mengonsumsi minuman beralkohol (tuak) di area pabrik saat jam kerja. Perusahaan menilai tindakan tersebut sebagai pelanggaran berat yang mengancam keselamatan kerja. Pekerja mengajukan gugatan, menyatakan bahwa ia tidak dalam kondisi mabuk dan bahwa tindakan tersebut hanya terjadi satu kali.

Majelis hakim menyatakan bahwa:

- Pekerja terbukti melanggar peraturan perusahaan;
- Konsumsi alkohol di lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai pelanggaran berat;

- PHK dinyatakan sah dan pekerja tidak berhak atas pesangon.

Putusan ini menegaskan bahwa pengadilan mendukung PHK jika terdapat bukti pelanggaran yang kuat dan aturan perusahaan yang jelas.

### 3.4.3. Studi Kasus 3: Putusan PHI Medan

#### No. 121/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn

Dalam kasus berbeda, pekerja diberhentikan karena mengonsumsi tuak di luar jam kerja dan di luar lokasi kerja. Perusahaan menilai hal ini sebagai pelanggaran nilai-nilai perusahaan. Namun, majelis hakim menyatakan:

- Tidak ada bukti bahwa tindakan tersebut memengaruhi kinerja atau merugikan perusahaan;
- Tidak ditemukan aturan eksplisit dalam peraturan perusahaan yang melarang konsumsi alkohol di luar jam kerja;
- PHK dinilai tidak sah, dan perusahaan diwajibkan membayar kompensasi.

Putusan ini menekankan pentingnya konteks kejadian dan batas ruang lingkup kewenangan perusahaan terhadap ranah pribadi pekerja.

## 3.5 Analisis Keadilan dan Proporsionalitas Sanksi

Prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan mensyaratkan bahwa sanksi harus:

1. Proporsional dengan tingkat kesalahan;
2. Berlandaskan bukti yang sah;

3. Melalui prosedur yang adil (*due process of law*).

Dalam konteks minum tuak, keadilan harus dilihat dari:

- Apakah tuak dikonsumsi saat bekerja atau tidak?
- Apakah ada pengaruh terhadap kinerja atau keselamatan?
- Apakah ada pelanggaran terhadap aturan internal perusahaan?
- Apakah pekerja telah diberi peringatan sebelumnya?

Jika konsumsi tuak dilakukan secara terbuka di tempat kerja, terutama bila berdampak negatif terhadap keselamatan atau produktivitas, maka PHK dapat dibenarkan secara hukum. Namun jika dilakukan di luar jam kerja tanpa dampak langsung terhadap pekerjaan, PHK dapat dinilai tidak proporsional dan melanggar asas keadilan.

### 3.6 3.6. Perlindungan Hukum terhadap Karyawan akibat konsumsi tuak

Philipus M. Hadjon berpendapat Perlindungan hukum adalah suatu konsep yang melibatkan langkah-langkah dan mekanisme hukum yang dirancang untuk melindungi hak-hak individu dan masyarakat secara keseluruhan. Perlindungan hukum bertujuan untuk memastikan bahwa

setiap orang memiliki akses yang adil terhadap keadilan, keamanan, dan perlakuan yang setara di bawah hukum.<sup>12</sup>

Philipus M. Hadjon membedakan perlindungan hukum menjadi dua bentuk, yaitu:

- Perlindungan hukum preventif, yaitu perlindungan yang diberikan sebelum terjadi sengketa, bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak warga negara (dalam hal ini pekerja).
- Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan yang diberikan setelah terjadi sengketa, biasanya melalui proses pengadilan atau penyelesaian perselisihan.

Dalam kasus PHK karena konsumsi *tuak*, pekerja memiliki hak atas perlindungan hukum, baik secara preventif melalui peraturan perusahaan yang adil dan tidak diskriminatif, maupun represif melalui Pengadilan Hubungan Industrial bila merasa PHK dilakukan tanpa prosedur dan alasan yang sah.

Satjipto Raharjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain agar masyarakat dapat menikmati hak yang diberikan oleh hukum.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Bediona, Kornelis, et al. "Analisis Teori Perlindungan Hukum Menurut Philipus M Hadjon Dalam Kaitannya Dengan Pemberian Hukuman Kebiri Terhadap Pelaku Kejahatan Seksual." *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat* 2.01 (2024).

<sup>13</sup> Chaniago, Farah Ferida Indra, Yuliana Setiadi, And Refki Ridwan. "Perlindungan Hukum Notaris Terkait Gugatan Penghadap Atas Penggunaan Saksi Instrumenter Dalam Pembuatan Akta Autentik." *Journal Of Innovation Research And Knowledge* 4.11 (2025).

Satjipto Rahardjo memandang hukum tidak semata-mata sebagai kumpulan norma, tetapi sebagai alat untuk mencapai keadilan dan kemanusiaan. Ia memperkenalkan gagasan *law in action*, yaitu bagaimana hukum bekerja dalam realitas sosial, bukan sekadar *law in books*.

Indonesia adalah negara dengan keragaman budaya dan nilai lokal, termasuk dalam hal konsumsi minuman tradisional seperti *tuak* yang di beberapa daerah (misalnya NTT, Sumatera Utara, atau Kalimantan) merupakan bagian dari tradisi, upacara adat, atau interaksi sosial.

Namun, peraturan perusahaan sering bersifat seragam dan berorientasi formalistik, tanpa memperhatikan konteks budaya di mana pekerja berasal. Hal ini menimbulkan ketegangan antara:

- Hukum formal (aturan perusahaan, perundang-undangan ketenagakerjaan)
- Hukum sosial/kultural (norma masyarakat lokal)

Paradigma multikulturalisme dalam hukum menekankan pentingnya:

- Menyesuaikan norma hukum dengan realitas sosial-budaya masyarakat.
- Menghindari diskriminasi terhadap pekerja yang berasal dari latar belakang budaya tertentu.
- Mengembangkan prinsip *contextual justice* atau keadilan kontekstual, yaitu keadilan yang mempertimbangkan latar belakang sosial dan budaya pelaku hukum.

Jika konsumsi *tuak* dilakukan di luar jam kerja, di luar lingkungan kerja, tidak memengaruhi produktivitas atau keselamatan kerja, maka memaksakan sanksi PHK tanpa pertimbangan sosial-budaya dapat dianggap sebagai tindakan diskriminatif dan tidak adil secara kontekstual, meskipun tampak sah secara normatif.

Dengan menggunakan teori perlindungan hukum dan perspektif multikulturalisme, penelitian ini menegaskan bahwa:

1. Hukum ketenagakerjaan harus tidak hanya menjamin kepastian hukum bagi pengusaha, tetapi juga perlindungan yang adil bagi pekerja.
2. Penerapan hukum tidak boleh terlepas dari konteks sosial dan budaya, agar hukum benar-benar menjadi alat yang humanis dan responsif, bukan sekadar alat kekuasaan.

#### IV. KESIMPULAN

Karyawan yang meminum tuak pada saat jam kerja dan berada dilingkungan kerja yang dapat mempengaruhi aktifitas pekerjaan karyawan tersebut, maka perusahaan boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan syarat harus terlebih dahulu memberikan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali kepada karyawan tersebut, bukan karena kesalahan yang bersifat mendesak sehingga tidak menghilangkan hak-hak dari karyawan tersebut. Namun apabila karyawan meminum tuak diluar jam kerja, maka perusahaan tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja

dikarenakan tidak ada hubungannya dengan aktifitas pekerjaan karyawan. Bilamana akibat meminum tuak tersebut menimbulkan perbuatan pidana, dan perbuatan tersebut telah diproses secara hukum sehingga ada putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap (*incracht*), maka perusahaan secara hukum boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan kategori pelanggaran bersifat mendesak sehingga karyawan tidak berhak atas hak-haknya. Penerapan hukum ketenagakerjaan harus mengakomodasi prinsip perlindungan hukum yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga responsif terhadap konteks sosial dan budaya pekerja. Oleh karena itu, direkomendasikan agar peraturan perusahaan dikembangkan secara adaptif dengan memasukkan ketentuan yang sensitif terhadap keberagaman budaya, sehingga sanksi disiplin termasuk PHK dapat diterapkan secara adil dan proporsional.

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Buku

Sarah Selfina Kuahaty, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Widina Bhakti Persada, 2020.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Indah Dwiprigitaningtias, *Hukum Ketenagakerjaan Untuk Kebijakan Pembangunan Berkelanjutan Dalam Industri Hijau*, Yogyakarta: Airiz Publishing, 2024.

A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. II, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.

Imam Soeporno, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 1983.

Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang: Literasi Nusantara, 2020.

### 2. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang merupakan penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Putusan Pengadilan Negeri Medan No. 225/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Mdn.

Putusan Pengadilan Negeri Medan No. 121/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Mdn.

Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 132/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Jkt.Pst.

### 3. Jurnal

Zulhartati, Sri. "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan." *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora* 1.1 (2010).

M. Umam Firdaus. "Analisis Yuridis Mekanisme Penyelesaian Perselisihan

*Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Berat.*" Jurnal Ilmu Administrasi Publik. Universitas Medan Area. hlm. 38: 39.

Damar, Giofani Omega, Ronny A. Maramis, and Maarthen Y. Tampanguma. *"Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja yang Melakukan Kesalahan."* Lex Privatum 13.1 (2024).

Sahura, Asri Wijayanti, Abdul Fatah. *Hak Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Menderita Gangguan Jiwa Kambuhan.* Diss. Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2014.

Mogi, Erica Gita. *"Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Di Phk Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan."* Lex Administratum 5.2 (2017).

Bediona, Kornelis, et al. *"Analisis Teori Perlindungan Hukum Menurut Philipus M Hadjon Dalam Kaitannya Dengan Pemberian Hukuman Kebiri Terhadap Pelaku Kejahatan Seksual."* Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat 2.01 (2024).

Chaniago, Farah Ferida Indra, Yuliana Setiadi, And Refki Ridwan. *"Perlindungan Hukum Notaris Terkait Gugatan Penghadap Atas Penggunaan Saksi Instrumenter Dalam Pembuatan Akta Autentik."* Journal Of Innovation Research And Knowledge 4.11 (2025).