

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA PADA PEGAWAI BLUD NON-ASN DI RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH**

Irman Gapur¹, Endeh Suhartini², Achmad Jaka Santos Adiwijaya³
irman.gapur@gmail.com¹, endeh.suhartini@unida.ac.id², jaka.santos@unida.ac.id³
Universitas Djuanda Bogor

Abstrak: Hubungan kerja antara pegawai dan pemberi kerja merupakan hal penting dalam dunia ketenagakerjaan, khususnya bagi pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Non-Aparatur Sipil Negara (Non-ASN) di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Reformasi birokrasi memberikan tantangan tersendiri bagi perlindungan hak-hak pegawai Non-ASN, terutama saat menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak sesuai prosedur. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme penyelesaian perselisihan PHK pada pegawai BLUD Non-ASN serta mengidentifikasi kepastian hukum yang diberikan sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif dan empiris. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan narasumber terkait, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur, dokumen hukum, dan peraturan perundang-undangan yang relevan. Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk memahami pola penyelesaian perselisihan dan kepastian hukum bagi tenaga Non-ASN di RSUD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan PHK pada pegawai BLUD Non-ASN masih menghadapi kendala, seperti kurangnya pemahaman terhadap regulasi yang berlaku dan minimnya sosialisasi hak-hak ketenagakerjaan. Selain itu, faktor internal seperti manajemen RSUD, serta faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, turut memengaruhi kompleksitas perselisihan. Dalam konteks kepastian hukum, meskipun Undang-Undang Cipta Kerja memberikan kerangka hukum baru, implementasinya belum sepenuhnya mampu menjamin hak-hak tenaga Non-ASN.

Kata Kunci: Blud, Non-Asn, Phk, Perlindungan Hukum, Rsud.

PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan pelayanan publik yang efisien dan berdaya guna, Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) memainkan peran strategis sebagai unit organisasi pemerintah daerah yang memiliki fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan dan sumber daya manusia. Pegawai Non-Aparatur Sipil Negara (Non-ASN) yang bekerja di BLUD, termasuk di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD), menjadi bagian penting dalam mendukung operasional pelayanan publik. Namun, perlindungan hukum bagi pegawai Non-ASN masih menjadi isu yang memerlukan perhatian serius.

Pegawai Non-ASN sering kali menghadapi tantangan dalam hubungan kerja, terutama terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). Regulasi yang ada, meskipun telah diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja, belum sepenuhnya memberikan jaminan kepastian hukum yang memadai. Dalam konteks reformasi birokrasi yang terus berkembang, penting untuk memastikan hak-hak tenaga Non-ASN terlindungi secara adil dan transparan. Hal ini menjadi semakin relevan mengingat peran tenaga Non-ASN dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Reformasi birokrasi yang dimulai sejak 2010 di Indonesia telah menargetkan peningkatan akuntabilitas dan efisiensi dalam administrasi publik. Namun, dalam implementasinya, pegawai Non-ASN sering kali terpinggirkan dalam kebijakan ketenagakerjaan yang lebih fokus pada Aparatur Sipil Negara (ASN). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih inklusif dan kebijakan yang mampu menjembatani kebutuhan tenaga Non-ASN dengan kepentingan BLUD sebagai institusi layanan publik.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, yaitu menganalisis peraturan perundang-undangan, dokumen resmi, dan teori hukum yang relevan. Pendekatan ini dilengkapi dengan penelitian empiris melalui wawancara dengan para pemangku kepentingan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Bogor untuk mengetahui penerapan peraturan dan kendala yang dihadapi dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja. Data yang digunakan meliputi bahan hukum primer seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, bahan hukum sekunder seperti buku, artikel akademis, dan laporan penelitian, serta bahan hukum tersier seperti ensiklopedia dan kamus hukum.

Metode pengumpulan data meliputi kajian pustaka untuk memperoleh pemahaman teoritis dan penelitian lapangan untuk memperoleh data empiris. Analisis dilakukan secara kualitatif dan deskriptif untuk mengidentifikasi penerapan asas keadilan, efisiensi, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam mekanisme penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja yang melibatkan pegawai BLUD non-ASN di RSUD.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas pelayanan kesehatan di daerah sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan memadai. Di Kabupaten Bogor, pegawai non-Aparatur Sipil Negara (non-ASN) memegang peranan penting dalam menjaga keberlangsungan pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Pegawai ini menempati berbagai jabatan strategis, mulai dari tenaga kesehatan hingga tenaga administrasi. Namun, status kepegawaian mereka yang belum sepenuhnya terlindungi dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dan masih bersifat fleksibel dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kerap menimbulkan ketidakpastian, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK).

Deskripsi Pegawai BLUD Non-ASN di RSUD

Pegawai Non-Aparatur Sipil Negara (Non-ASN) yang bekerja di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) memiliki peran penting dalam mendukung pelayanan publik, terutama di sektor kesehatan. Mereka terdiri dari tenaga medis, paramedis, administrasi, hingga tenaga pendukung lainnya yang direkrut berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pegawai Non-ASN sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti status hukum yang belum sepenuhnya diatur dalam regulasi nasional serta perlindungan hak-hak ketenagakerjaan yang masih terbatas. Dalam konteks RSUD, tenaga Non-ASN biasanya dipekerjakan melalui kontrak kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional BLUD. Fleksibilitas ini memberikan kelebihan bagi pengelolaan manajemen, namun di sisi lain menciptakan kerentanan bagi pegawai dalam hal kepastian kerja dan perlindungan hukum, khususnya saat menghadapi pemutusan hubungan kerja (PHK).

Distribusi Pegawai Non ASN di RSUD Kabupaten Bogor

Jumlah total pegawai non-ASN yang bekerja di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) di rumah sakit umum Kabupaten Bogor mencapai 2.665 orang. Pegawai tersebut tersebar di beberapa rumah sakit, antara lain RSUD Ciawi, RSUD Cibinong, RSUD Cileungsi, dan RSUD Leuwiliang. Sebagian besar pegawai BLUD non-ASN bekerja dengan sistem PKWT yang bersifat temporer dan fleksibel sesuai kebutuhan organisasi. Namun, status ini kerap kali menimbulkan tantangan karena terbatasnya perlindungan hukum, khususnya terkait hak-hak ketenagakerjaan. Salah satu isu yang cukup signifikan adalah ketidakamanan kerja yang mereka hadapi. Kontrak yang sangat bergantung pada kebutuhan organisasi jangka pendek sering kali diperbarui secara sepihak oleh pemberi kerja, sehingga menimbulkan rasa tidak aman di kalangan pegawai. Selain itu, minimnya jaminan sosial dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja membuat mereka terpapar pada kondisi kerja yang tidak stabil.

Berdasarkan data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKSDM) Kabupaten Bogor, sebaran pegawai non-ASN adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Pegawai Non ASN di RSUD Kabupaten Bogor

RSUD	Number of Non-ASN Employees
RSUD Ciawi	631
RSUD Cibinong	747
RSUD Cileungsi	161
RSUD Leuwiliang	468
Dinas Kesehatan Kabupaten	658
Total	2.665

(Source: *BPKSDM Bogor Regency. (2024). Non-ASN Personnel Data at RSUD Bogor Regency*)

Gambaran Umum RSUD Ciawi

RSUD Ciawi, terletak di Kabupaten Bogor, telah menjadi rumah sakit penting dalam pelayanan kesehatan sejak didirikan pada tahun 1993 dengan kapasitas 111 tempat tidur. Seiring waktu, rumah sakit ini mengalami peningkatan kapasitas menjadi 174 tempat tidur pada tahun 2007 setelah mendapatkan status Rumah Sakit Kelas B Non-Pendidikan. Pada tahun 2010, RSUD Ciawi ditetapkan sebagai Pusat Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD), yang memungkinkan pengelolaan keuangan yang lebih mandiri. Pencapaian signifikan terjadi pada tahun 2019 ketika RSUD Ciawi mendapatkan status Rumah Sakit Kelas B Pendidikan, berfungsi sebagai rumah sakit pendidikan untuk Fakultas Kedokteran Universitas Tarumanegara. Selama pandemi COVID-19, rumah sakit ini ditetapkan sebagai rumah sakit rujukan dan aktif menyediakan perawatan serta

menjalankan protokol kesehatan. RSUD Ciawi terus fokus pada peningkatan kualitas pelayanan dan sumber daya manusia, dengan motto "Melayani Dengan Hati dan Senyum" yang mencerminkan komitmennya terhadap pelayanan kesehatan yang profesional dan akuntabel.

Studi Kasus di RSUD Ciawi

Sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), RSUD Ciawi mengelola tenaga kerja dengan prinsip otonomi dalam pengelolaan keuangan dan sumber daya. Sesuai dengan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, RSUD Ciawi memiliki otonomi dalam mengelola anggaran dan operasional, termasuk sumber daya manusia, yang mencakup pegawai non-ASN. Pegawai non-ASN di rumah sakit ini memiliki hubungan kerja yang lebih fleksibel, memungkinkan pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan kesepakatan atau kinerja yang tidak memenuhi standar.

Di RSUD Ciawi terdapat tiga konteks PHK, yaitu:

1. PHK karena usia, di mana karyawan dapat dipertimbangkan untuk pensiun lebih awal jika kinerja menurun.
2. PHK karena meninggal dunia atau sakit, yang memerlukan prosedur yang jelas untuk menyelesaikan hak-hak karyawan.
3. PHK karena berakhirnya masa kontrak, di mana RSUD Ciawi tidak berkewajiban memperpanjang kontrak kecuali ada kesepakatan.

Studi kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) di RSUD Ciawi menunjukkan berbagai situasi yang dihadapi pegawai.

1. Pertama, Dede Suryadi, seorang porter dengan 25 tahun pengalaman, harus menjalani PHK pada usia 58 tahun sesuai kebijakan rumah sakit. Meskipun masih sehat, ia tidak menerima uang pensiun atau jaminan lainnya saat keluar dari rumah sakit.
2. Kedua, Dwi Satria Prawiranegara, seorang Pelaksana Instalasi Farmasi, meninggal dunia setelah bekerja selama tujuh tahun. Pihak RSUD Ciawi segera mengurus PHK, tetapi tidak ada tunjangan kematian atau pesangon yang diberikan kepada keluarganya, meninggalkan istri dan anaknya tanpa dukungan finansial.
3. Ketiga, Embay Damanhuri, seorang pegawai anestesi, bekerja dengan kontrak waktu tertentu. Setelah satu tahun, RSUD Ciawi memutuskan untuk tidak memperpanjang kontraknya akibat restrukturisasi dan pengurangan anggaran. Meskipun proses administrasi PHK berjalan lancar, Embay tidak menerima pesangon sesuai masa kerjanya.

Ketiga kasus ini menyoroti tantangan yang dihadapi pegawai BLUD non-ASN dalam hal hak-hak kompensasi dan perlindungan saat PHK.

Faktor Penyebab PHK

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pegawai BLUD Non-ASN di RSUD dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Pertama, adanya ketidakjelasan dalam perjanjian kerja, khususnya mengenai durasi kontrak dan syarat pemutusan hubungan kerja. Hal ini menciptakan ketidakpastian bagi pegawai terkait hak-hak mereka. Kedua, kurangnya pemahaman manajemen tentang regulasi ketenagakerjaan yang relevan, seperti Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunan lainnya. Ketiga, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan kebijakan pemerintah yang sering kali mendorong efisiensi operasional, yang pada akhirnya berimbas pada keputusan PHK. Selain itu, kurangnya dialog yang terbuka antara pihak manajemen dan pegawai turut memperburuk potensi perselisihan, karena pegawai merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berdampak langsung pada mereka.

Penyelesaian perselisihan PHK pada pegawai BLUD Non-ASN umumnya dilakukan melalui mekanisme bipartit, mediasi, atau arbitrase. Mekanisme bipartit, yang melibatkan

negosiasi langsung antara pihak pegawai dan manajemen, sering kali kurang efektif karena adanya ketidakseimbangan kekuatan negosiasi. Mediasi yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja juga kerap menghadapi kendala, seperti kurangnya pemahaman terhadap kasus spesifik BLUD dan keterbatasan waktu serta sumber daya. Sementara itu, proses arbitrase atau pengadilan hubungan industrial memerlukan biaya dan waktu yang tidak sedikit, yang menjadi beban bagi pegawai Non-ASN. Kendala lain yang ditemukan adalah minimnya sosialisasi mengenai hak dan kewajiban tenaga Non-ASN, sehingga banyak pegawai yang tidak memahami mekanisme penyelesaian yang dapat mereka tempuh. Penelitian ini menyoroti perlunya penguatan regulasi dan peningkatan kapasitas manajemen BLUD dalam memahami dan menerapkan hukum ketenagakerjaan secara efektif. Langkah ini diperlukan untuk menciptakan mekanisme penyelesaian perselisihan yang adil dan efisien bagi semua pihak.

Kepastian Hukum tenaga Non ASN di RSUD sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja

Kepastian hukum bagi tenaga non-ASN di RSUD diatur oleh berbagai peraturan, termasuk Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. UU ini membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan hubungan kerja, baik untuk pegawai ASN maupun non-ASN. Salah satu perubahan utama adalah pengaturan perjanjian kerja untuk tenaga kontrak, termasuk pegawai BLUD non-ASN, yang sebelumnya sering kali tidak memiliki landasan hukum yang kuat. Pasal 49 UU Cipta Kerja mengharuskan perjanjian kerja mencakup ketentuan yang adil, termasuk hak-hak pekerja terkait pemutusan hubungan kerja (PHK). RSUD wajib memastikan bahwa perjanjian tersebut menyertakan ketentuan tentang pesangon, jaminan sosial, dan prosedur PHK. Pasal 156 UU ini menegaskan hak pekerja atas pesangon jika di-PHK dengan alasan sah. Meski UU Cipta Kerja memberikan kepastian hukum, tantangan masih ada dalam implementasinya, terutama terkait sinkronisasi dengan peraturan daerah. Oleh karena itu, peraturan daerah perlu disesuaikan agar perlindungan hukum untuk tenaga non-ASN di RSUD lebih baik. Selain itu, jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan harus diperhatikan, dan RSUD wajib melaporkan status tenaga non-ASN untuk melindungi hak-hak mereka.

Implementasi Teori Kesejahteraan dan Kemanfaatan Hukum dalam Penyelesaian PHK

Teori kesejahteraan menekankan bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin hak-hak dasar warganya, termasuk hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dalam konteks penyelesaian perselisihan PHK pada pegawai BLUD Non-ASN, teori ini relevan untuk memastikan bahwa mekanisme yang diterapkan tidak hanya berfokus pada efisiensi operasional BLUD, tetapi juga melindungi kesejahteraan pegawai yang terdampak. Negara, melalui regulasi seperti Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan terkait, memiliki kewajiban untuk menciptakan sistem penyelesaian perselisihan yang adil, transparan, dan inklusif. Teori kemanfaatan hukum, seperti yang dikemukakan oleh Jeremy Bentham, menegaskan bahwa hukum harus memberikan manfaat terbesar bagi masyarakat. Dalam hal ini, penyelesaian perselisihan PHK harus dirancang sedemikian rupa sehingga memberikan solusi yang paling bermanfaat bagi kedua belah pihak. Bagi pegawai Non-ASN, manfaat tersebut dapat berupa kompensasi yang adil, perlindungan dari PHK yang sewenang-wenang, serta peluang untuk mendapatkan pekerjaan kembali. Bagi BLUD, manfaatnya adalah stabilitas operasional dan hubungan kerja yang harmonis dengan pegawai. Implementasi teori ini dalam kasus RSUD Ciawi menunjukkan perlunya peningkatan dalam pelaksanaan kebijakan, termasuk penguatan sosialisasi regulasi kepada pegawai dan manajemen. Dengan demikian, baik pegawai

maupun manajemen memiliki pemahaman yang sama mengenai hak dan kewajiban masing-masing, yang dapat mengurangi potensi konflik.

Efisiensi dan Keadilan dari Segi Analisis Ekonomi Hukum

Analisis ekonomi hukum, seperti yang dikembangkan oleh Richard Posner, menekankan pentingnya efisiensi dalam sistem hukum. Dalam konteks penyelesaian perselisihan PHK, efisiensi dapat diartikan sebagai penyelesaian yang cepat, biaya rendah, dan menghasilkan hasil yang optimal bagi semua pihak. Namun, efisiensi tidak boleh mengorbankan prinsip keadilan. Oleh karena itu, sistem hukum harus dirancang untuk memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja tetap terlindungi, meskipun dalam kerangka efisiensi ekonomi. Dalam kasus RSUD Ciawi, mekanisme penyelesaian yang ada, seperti mediasi dan arbitrase, masih menghadapi tantangan dari segi efisiensi. Proses mediasi sering kali memakan waktu lama karena kurangnya kapasitas mediator untuk memahami konteks khusus BLUD. Di sisi lain, proses arbitrase membutuhkan biaya yang tinggi, yang dapat menjadi beban tambahan bagi pegawai Non-ASN. Analisis ekonomi hukum menggarisbawahi perlunya inovasi dalam mekanisme penyelesaian perselisihan, seperti penggunaan teknologi untuk mempercepat proses atau pengembangan model mediasi yang lebih inklusif. Dari segi keadilan, sistem hukum harus mampu memberikan perlindungan yang setara bagi pegawai Non-ASN. Dalam banyak kasus, ketidakseimbangan kekuatan antara manajemen BLUD dan pegawai Non-ASN dapat menciptakan potensi penyalahgunaan. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan prinsip keadilan distributif, di mana hak-hak pegawai dilindungi tanpa mengorbankan kebutuhan operasional BLUD.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) non-Aparatur Sipil Negara (ASN) di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kasus PHK di RSUD Ciawi terdiri dari tiga Jenis yaitu: PHK Karena Usia, PHK Karena Sakit atau Meninggal Dunia dan PHK Karena Masa Kontrak. Selain itu, yang menjadi permasalahan dalam studi kasus PHK RSUD ciawi adalah masalah kompensasi dimana para pegawai tidak mendapat pesangon setelah di PHK. Selain itu, proses PHK sering kali tidak dilandasi oleh prinsip-prinsip keadilan dan transparansi, yang mengakibatkan dampak negatif bagi pegawai non-ASN. Ketidakpastian regulasi ketenagakerjaan juga memperburuk perlindungan hukum bagi pegawai non-ASN. Temuan ini sejalan dengan argumen bahwa ketidakpastian dalam peraturan ketenagakerjaan dapat menyulitkan pegawai untuk memperoleh perlindungan hukum yang memadai. Ketiadaan peraturan yang jelas mengenai status hukum pegawai non-ASN dalam BLUD memperburuk situasi mereka, sehingga meningkatkan kerentanan terhadap PHK secara sewenang-wenang. Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan terkait memberikan kerangka yang cukup untuk melindungi hak-hak pekerja. Namun, implementasi dari regulasi tersebut masih menemui berbagai kendala, terutama dalam pengawasan dan penegakan hukum yang lemah. Penelitian ini menemukan bahwa meskipun ada landasan hukum yang kuat, praktik di lapangan sering kali tidak sejalan dengan ketentuan yang ada. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan yang berkaitan dengan PHK, khususnya di sektor publik. Dari hasil analisis, disarankan agar pemerintah melakukan revisi terhadap regulasi yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja non-ASN. Pelaksanaan regulasi misalnya perlindungan semua pegawai BLUD menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan kebijakan lain diperlukan untuk mengatur hak dan kewajiban pegawai non-ASN, termasuk prosedur yang harus diikuti dalam hal PHK. Penekanan pada prinsip keadilan dalam setiap

kebijakan baru akan menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tidak diabaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhichahya, Fitri, Reza Aril Ahri, and Arman. "Implementasi Kebijakan Remunerasi Berdasarkan Permendagri Nomor 79 Tahun 2018 Di RSUD Salewangang Maros." *Journal of Muslim Community Health* 2, no. 1 (2021): 75–91.
- Aisha, Berliana Destrie. "Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama." *Jurist Diction Law Journal* 2, no. 1 (2019): 63–67.
- Aldira Lindawati, Mulkan Habibi, and Nida Handayani. "Tata Kelola Pendataan Kepegawaian Non ASN Dalam Lingkup Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan." *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa* 2, no. 1 (2023): 156–166.
- Atiana, Sofyetin. "Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai BLUD Rumah Sakit Umum Daerah 'Ngudi Waluyo' Wlingi Kabupaten Blitar." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2024): 765–774.
- Atmasasmita, Romli. *Teori Hukum Integratif Rekonstruksi Terhadap Teori Hukum Pembangunan Dan Teori Hukum Progresif*. Yogyakarta: Genta Publishing, 2012.
- Avianto, Rudy, Endeh Suhartini, Achmad Jaka, Santos Adiwijaya, and Rudi Avianto. "The Comparison of PKWTT And PKWT Work Relationship Systems For The Companies In Efforts To Improve Worker Welfare" *Jurnal Living Law* 14, no. 2 (2022): 154–167.
- Bahar, Ujang. "Peran Komisi Yudisial Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia" *Jurnal Hukum DE'RECHTSSTAAT* 3, no. 1 (2017): 1–14.
- Coleman, Jules L. *Postscript, Essays on the Postscript to the Concept of Law*. OUP Oxford, 2001.
- Darma, Susilo Andi. "Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat." *Mimbar Hukum* 29, no. 2 (2017): 221.
- Darmawan, Agus. "Perspektif Law as an Allocative System Undang-Undang Otoritas Jasa Keuangan." *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 3 (2014): 389–402.
- Dongoran, Faisal R, Khairul Nisa, Marni Sihombing, and Lusita Devi Purba. "Analisis Jumlah Pengangguran Dan Ketenagakerjaan Terhadap Keberadaan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kota Medan." *Jurnal EduTech* 2, no. 2 (2016): 59–72.
- Efendi, R. Pepen Rustam, and Martin Roestamy. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Tambang Galian C Dalam Perspektif Pengupahan Dan Kesejahteraan Pekerja Di Wilayah Provinsi Jawa Barat." *Jurnal Living Law* 10, no. 2 (2018): 104–113.
- Elviandri. "Quo Vadis Negara Kesejahteraan: Meneguhkan Ideologi Welfare State Negara Hukum Kesejahteraan Indonesia." *Mimbar Hukum* 31, no. 2 (2019): 252–266.
- Handini, Wulan Pri, and Danang Risdiarto. "Problematika Pelindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemerintah." *Jurnal Legislasi Indonesia* 17, no. 4 (2020): 502–518.
- Hartani, Sri. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Cetakan ke-3. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Ibrahim, Zulkarnain. "Hukum Pengupaan Yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)." *Jurnal Masalah-Masalah Hukum* 42, no. 2 (2013): 294.
- Izzati, Nabiyla Risfa. "Eksistensi Yuridis Dan Empiris Hubungan Kerja Non-Standar Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Masalah-Masalah Hukum* 50, no. 3 (2021): 290–303.
- Jahari, Akis, and Rachmatin Artita. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tanpa Pesangon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja ." *Case Law : Journal of Law* 4, no. 2 (2023): 79–100.
- Josviranto, Micael. "Tinjauan Yuridis Perusahaan Dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual* 7, no. 1 (2022): 165.
- Kawidjaya, Endang, Martin Roestamy, and Endeh Suhartini. "Peran BPJS Ketenagakerjaan Dalam

- Percepatan Penyediaan Perumahan Masyarakat Berpenghasilan Rendah.” *Jurnal Hukum De’rechtsstaat* 4, no. 1 (2018): 1–13.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. “Data Pegawai Non-ASN.” Biro Kepegawaian Kementerian Kesehatan. Accessed November 11, 2024. https://ropeg.kemkes.go.id/statistikpegawai/datapegawai/non_ASN.
- Khafi, Khairul. “Tumbuh 2,23%, Jumlah Pekerja Indonesia Capai 138,6 Juta Orang.” Accessed July 24, 2024. <https://validnews.id/ekonomi/tumbuh-223-jumlah-pekerja-indonesia-capai-1386-juta-orang>.
- Liawan, Calvin. “Analisis Penggunaan Dana Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sele Be Solu Kota Sorong.” *Jurnal Pitis AKP* 2, no. 1 (2018): 27–38.
- Mahfud, Moh. *Dasar Dan Struktur Ketatanegaraan Di Indonesia*. Jakarta: Reneka Cipta, 2001.
- Maringan, Nikodemus. “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion* 3, no. 13 (2015): 1–10.
- Marwiyah, Siti, Verto Septiandika, and Wawan Eko Priyandono. “Implementation of Mayor Regulation Number 151 of 2021 on the Performance of Non-ASN (State Civil Apparatus) Department of Education and Culture.” *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan* 7, no. 4 (2023): 2984–2990.
- Nita, Surya, and Joko Susilo. “The Role Of Labor Unions In Forming Collective Agreements As Ideal Employment Relationships For Employees With Employees Peranan Serikat Pekerja Dalam Membentuk Perjanjian Kerja Bersama Sebagai Hubungan Kerja Ideal Bagi Pekerja Dengan Pengusaha.” *Jurnal Hukum De’rechtsstaat* 6, no. 2 (2020): 142–153.
- Noorsanti, Inggal Ayu. “Kemanfaatan Hukum Jeremy Bentham Relevansinya Dengan Kebijakan Pemerintah Melalui Bantuan Langsung Tunai Dana Desa.” *Sultan Jurisprudence: Jurnal Riset Ilmu Hukum* 3, no. 2 (December 2023): 183–193.
- Novianti, Lisa, and Suhanda Suhanda. “Badan Layanan Umum : Sebuah Inovasi Kelembagaan Pemerintahan.” *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi* 7, no. 2 (2023): 1490–1502.
- Ondi, Asep, Herni Suryani, Deden Komar Priatna, and Maria Lusiana Yulianti. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.” *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan* 1, no. 1 (2023): 8–15.
- Posner, Richard A. *Economic Analysis of Law*. 5th ed. New York: Aspen Publishers, 1998.
- Prayitno, Edi, and Martin Roestamy. “Analisis Yuridis Konflik Kompetensi Penyelesaian Sengketa Bisnis Melalui Arbitrase Dan Peradilan Umum Dalam Sengketa Kepemilikan Saham.” *Jurnal Living Law* 9, no. 1 (2017): 30–47.
- Rahayu, Sri. “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor : 37 K/Pdt.Sus/2013).” *Jurnal Good Governance* 14, no. 1 (2018): 67–74.
- Rahmatushiva, Adilla, Charyza Najma Divania, Christopher Barus, and Rahmavenda Tri Puspitasari. “Analisis Penataan Kepegawaian Asn Di Indonesia: Penghapusan Tenaga Honorer Pada Uu Nomor 20 Tahun 2023.” *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, dan Humaniora* 2, no. 6 (2024): 111–118. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/kultura/article/view/1533>.
- Ratniamasih, Ina, Rajesri Govindaraju, Budhi Prihartono, and Iman Sudirman. “Kompetensi SDM Dan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit.” *Trikonomika* 11, no. 1 (2102): 49–57.
- Remen, Omon, Endeh Suhartini, and Ani Yumarni. “Dispute Settlement Of Industrial Relation Of Pt. Haengnam Sejahtera Indonesia In The Mediation Step Of Dinas Tenaga Kerja Of Kabupaten Bogor.” *Jurnal Hukum De’rechtsstaat* 4, no. 1 (2018): 81–92.
- Roestamy, Martin, and Aal Lukmanul Hakim. *Norma-Norma Dan Kaidah Hukum Properti Indonesia: Setelah UU Ciptaker*. Depok: PT Rajawali Buana Pusaka, 2021.
- Rosyidi, Muchtar. *Penuntun Perundang-Undangan Negara Republik Indonesia*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Sari, Nurindah Atika. “Psychological Well-Being Pada Kepala Keluarga Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.” *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 3, no. 2 (2015): 213–

- 223.
- Shaleh, Ismail. "Implementasi Pemenuhan Hak Bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan Di Semarang." *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 20, no. 1 (2018): 63–82.
- Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri* 6, no. 1 (2021): 56–70.
- Suhaila, Suhaila. "Implementasi Pola Pengelolaan Keuangan BLUD Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan." *Jurnal Good Governance* 17, no. 1 (2021).
- Suhartini, Endeh, Ani Yumarni, Siti Maryam, and Mulyadi. *HUKUM Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*. Edited by Prajna Vita. Edisi 1, Cetakan 1. Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020.
- Suhartini, Endeh, Balvas Imantaka, Nur Fitri Melnia, Putri Romadonna, and Haikal Ikram Arya Ranggana. "Analysis of the Demographic Bonus Law on Improving Company Employment Relations." *Journal Equity of Law and Governance* 4, no. 1 (2024). <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/elg>.
- Suhartini, Endeh, Hartiwiningsih Hartiwiningsih, I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, and Martin Roestamy. *Legal Politics And Policy Setting Of Wage Systems For Creating Social Justice Of Workers*. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*. Vol. 22, 2019.
- Suhartini, Endeh, I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani, and Hartiwiningsih. *Politik Hukum Sistem Pengupahan*. Edited by Siti Maryam and Jamaludin. Depok: PT Rajawali Buana Pusaka, 2022.
- Suhartini, Endeh, Mimi Fitriana Zaini, Bambang Widjojanto, and Ani Yumarni Mimi. "Indonesian Migrant Workers After Job Creation Law: A Challenging Problem for Protection Welfare." *Bestuur* 11, no. 2 (2023): 271–289.
- Suhartini, Endeh. "Legal Perspective of Medical Care System For Prisoners and Detainees." *International Journal of Civil Engineering and Technology* 8, no. 9 (2017).
- Sukanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia, 2016.
- Sulaiman, Abdullah, and Andi Walli. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. YPPSDM Jakarta. Jakarta, 2019.
- Sumartini, Siti, and Kodrat Alam. "Kedudukan Filsafat Hukum Dalam Pembentukan Politik Hukum Negara Indonesia Untuk Mewujudkan Negara Kesejahteraan (Welfare State)." *Yustitia* 5, no. 2 (2019): 170–184.
- Sunoto. *Mengenal Filsafat Pancasila, Pendekatan Melalui: Etika Pancasila*. Yogyakarta: PT Hanindita, 1985.
- Susanti, Siwi Awi, Yufenti Oktafiah, and Eni Erwantiningsih. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Non-ASN Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Pasuruan." *Revenue Manuscript* 2, no. 5 (2014): 449–458.
- Sutrisno, Slamet. *Filsafat Dan Ideologi Pancasila*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006.
- Syah, Alam. "Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) (Studi Kasus di RSUD Pasar Rebo Jakarta)." *Universitas Indonesia*, 2012.
- Syahril, S. "Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (Ppk-Blud) Pada RSUD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep." *Jurnal Bisnis & Akuntansi* 3, no. 1 (2013). Accessed July 24, 2024. <https://www.ejournalwiraraja.com/index.php/FEB/article/view/113>.
- Utami, Kirana Tanti. "Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Wawasan Hukum* 28, no. 1 (2013): 675–686.
- Wahyudi, Ageng Satriya, Tjahjanulin Domai, and Endah Setyowati. "Pengembangan Kapasitas Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Non Pegawai Negeri Sipil (Studi Di RSUD Kabupaten Sidoarjo)." *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik* 2, no. 3 (2016): 29–35.
- Wahyudi, Iwan, Martin Roestamy, and Endeh Suhartini. "Asas Kepatuhan Dalam Menjalankan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Wilayah Bogor." *Jurnal Ilmiah Living Law* 12, no. 2 (2020): 153.
- Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan

- Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak.” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3, no. 1 (2021): 109–120.
- Widayat, Wahyu. “Pengelolaan Pegawai Honorer Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.” *Jurnal Politik dan Pemerintahan Daerah* 4, no. 2 (2022): 215–222.
- Wulandari, Ratih. *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah*. Edited by Bambang Arianto. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Zahra, Aulia, Meyzia Akilah, and Raisya. F Humaira. “Welfare Analysis of Government Employees with Employment Agreements (PPPK) before and after Law Number 20 of 2023” 7, no. 20 (2024).