

RATIO DECIDENDI ATAS SENGKETA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

Siti Maghfiroh,¹Ahmad Sayfudin,² Yandri Radhi Anadhi³

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jl. Mayjen Haryono No. 193. Malang 65144 Jawa Timur. Telp. 0341-551932
Email: hilmilutfialeo@gmail.com

ABSTRACT

In this research, the writer describes the Ratio Decidendi (Judge's Consideration) Judge's decision on termination of employment (PHK) disputes. This research was conducted because the background is that disputes often occur between workers and employers, namely regarding termination of employment (PHK) which is considered not in accordance with what has been stated in the Labor Law. Research is a form of normative juridical research, which is carried out by examining judge's decisions as secondary legal material and legislation as primary law. In this discussion there are rules that have been stipulated regarding termination of employment (PHK), namely in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and also analyzing the considerations of judge decisions in making decisions on several disputes over termination of employment.

Keywords: *Fulfillment of Work Relations, Judge's Decision, Ratio Decidendi*

ABSTRAK

Pada penelitian penulis ini mendiskripsikan mengenai *Ratio Decidendi* (Pertimbangan Hakim) Putusan hakim atas sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK). Penelitian ini dilakukan karena dilatarbelakangi bahwa seringkali terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha yaitu mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang di nilai tidak sesuai dengan apa yang telah di cantumkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penelitian adalah suatu bentuk penelitian yuridis normatif, yang mana dilakukannya dengan meneliti putusan hakim sebagai bahan hukum sekunder dan perundang-undangan sebagai hukum primer. Dalam pembahasan ini terdapat aturan yang telah ditetapkan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yaitu dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga mengalisa pertimbangan-pertimbangan putusan hakim dalam menetapkan putusan terhadap beberapa sengketa pemutusan hubungan kerja.

Kata Kunci: *Pemutuhan Hubungan Kerja, Putusan Hakim, Ratio Decidendi*

PENDAHULUAN

Pekerjaan ialah merupakan salah satu bentuk keinginan dari setiap orang untuk mendapatkan penghasilan dalam memenuhi kebutuhannya dan keberlangsungan hidup nya, akan tetapi peningkatan jumlah penduduk yang tinggi akan menyebabkan pula tingginya kebutuhan lapangan pekerjaan. Dalam pembangunan nasional, peran pekerja/buruh semakin meningkat dengan disertai tantangan dan resiko yang dihadapinya, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sebagai bentuk

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

² Dosen Pembimbing Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

³ Dosen Pembimbing Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi para pekerja. Hal ini merupakan sebuah penghargaan bagi para pekerja atas sumbangan mereka dalam berbagai bentuk seperti tenaga dan pikiran pada perusahaan yang mereka naungi, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan taraf prokdufitas nasional.⁴

Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yaitu: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dan juga pada pasal 28 D ayat 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yaitu “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dlam hubungan kerja.”⁵ Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan kewajiban yang nantinya akan tertuang dalam perjanjian kerja yang akan dibuat secara tertulis ataupun secara lisan.⁶

Berdasarkan Undang-Undang 1945 pasal 28d ayat (2) tentang ketenaga kerjaan menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk dapat bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil, sama, dan layak dalam ruang lingkup hubungan kerja sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab atas suatu pekerjaan yang dilaksanakannya. Termasuk perlakuan yang sama dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja yang merupakan implikasi antara pekerja dan pengusaha yang dimungkinkan adanya perbedaan pendapat, bahkan perselisihan diantara kedua belah pihak.

Namun dapat diketahui bahwa jumlah tenaga kerja yang tersedia di Indonesia tak sepadan dengan jumlah lapangan kerja yang di sediakan.⁷

Sedangkan Menurut Pasal 1 angka (25) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bahwasannya “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.⁸

Pada tahun 2018, nasib PT WIMCYCLE mengalami masa sulit dimana saat itu penjualan produk mengalami kemerosotan, kesulitan mencari investor, dan kesulitan dalam membayar hutang para kreditur. Akan Tetapi kondisi keuangan yang kian memburuk membuat perusahaan terpaksa menjual beberapa aset untuk mempertahankan usahanya. Hal itu ternyata tidak cukup, sehingga perusahaan terpaksa menghentikan kegiatan operasional

⁴ Abdul Khaki, *Pengantar Hukum KetenagaKerjaan Indonesia*, Citra Aditya, Bandung 2003, h.9.

⁵ Undang-Undang 1945, Pasal 27-28 ayat 2, Republik Indonesia

⁶ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Jakarta: Visi Media, November 2007, h.2

⁷ Imam Soepomo, 2008, *Pengantar Ilmu Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, h.10

⁸ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

pabrik. Direktur perusahaan menerbitkan Surat Keputusan Direksi PT WIMCYCLE No. 001/WIM/Dir/IV/2019 tanggal 30 April 2019 tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Staf dan Karyawan PT WIMCYCLE. Dalam surat keputusan tersebut sebanyak 301 staf dan karyawan yang diberhentikan dengan dasar kondisi keuangan perusahaan yang kian memburuk/kerugian secara terus menerus, dengan menanggung hutang sebesar Rp 735.000.000.000,- (tujuh ratus tiga puluh lima milyar rupiah).⁹

Dalam pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik (selanjutnya disebut Majelis Hakim PHI), Majelis Hakim PHI menolak putusan PKPU sebagai pengganti laporan keuangan. Pada hasil putusan, Majelis Hakim PHI mengabulkan permohonan penggugat untuk menghukum tergugat membayar hak-hak pesangon kepada pekerja sesuai Ketentuan pasal 164 ayat (3) UUK, sebagaimana tertuang dalam putusan PN Gresik Nomor 2 K/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gsk. PT WIMCYCLE selaku tergugat merasa putusan tersebut tidak adil, kemudian mengajukan permohonan kasasi meminta agar membatalkan Putusan PN Gresik Nomor 2 K/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gsk serta menghukum perusahaan selaku tergugat untuk membayar Pesangon sesuai pasal 164 ayat (1) UUK. Setelah menimbang memori kasasi yang diterima tanggal 26 Mei 2020 dan temohon kasasi tidak mengajukan kontra memori kasasi, majelis hakim menyatakan bahwa *judex factie* telah salah menerapkan hukum.

Majelis hakim berpendapat bahwa alasan kasasi dapat dibenarkan. Dalam pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung mengemukakan bahwa dalam pasal 164 ayat (1) UUK tidak hanya dimaknai sebagai dengan metode penafsiran gramatikal, namun harus dimaknai dengan interpretasi ekstensif dengan memperluas makna ketentuan.¹⁰ Dalam peristiwa PT. WIMCLE ada dua produk putusan yang berbeda antara Putusan Hakim PN dengan Putusan Hakim MA. Pertimbangan Hakim PN menolak alasan tergugat terhadap bukti berupa putusan PKPU untuk membuktikan bahwa perusahaan sedang mengalami kerugian secara terus menerus, tetapi pada Pertimbangan Hakim MA, putusan PKPU tersebut dapat diterima sebagai alasan perusahaan sedang mengalami kerugian secara terus menerus.

Namun, perbedaan pertimbangan hakim dalam memberikan putusan terhadap suatu sengketa tidak hanya terjadi pada sengketa ini saja, juga pada sengketa antara PT Young

9 Putusan PKPU Nomor 47/Pdt.Sus/PKPU/2018/ PN.Niaga.Sby tentang Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang

10 *Ibid*

Tree Industries dan Kunaeni/Kunaini yang telah diputus dalam Putusan Mahkamah Agung No. 454K/Pdt.Sus-PHI/2012. Kronologi yang tercantum dalam Putusan Mahkamah Agung No. 454K/Pdt.SusPHI/2012 sebagai berikut: permasalahan di mulai ketika PT .Young Tree Industries sebagai tergugat melakukan PHK sepihak kepada Kunaeni/Kunaini sebagai penggugat yang merupakan pekerja tenaga cleaning service dan juru masak di PT Young Tree Industries pada tanggal 13 Mei 2011.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan putusan Nomer 207/G/2011/PHI.Sby Pada tanggal 07 Maret 2012 yang amarnya putusanya menghukum PT Young Tree Industries untuk membayarkan upah proses selama 7 bulan kepada Kunaeni/Kunaini.¹¹ Dari Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, PT Young Tree Industries melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa 17 Maret 2012 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 26 Maret 2012. Memori kasasi disampaikan kepada Kunaeni/Kunaini pada tanggal 25 April 2012 kemudian Kunaeni/Kunaini mengajukan kontra memori kasasi pada tanggal 07 Mei 2012.¹² Pada 25 Oktober 2012, Mahkamah Agung memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 207/G/2011/PN.Sby yang diajukan oleh PT Young Tree Industries sebagai penggugat dan Kunaeni/Kunaini sebagai tergugat.

Dalam putusan Mahkamah Agung menghukum tergugat dengan memberikan upah proses sebesar 6 (enam) bulan upah kepada pekerja/buruh. Sebelumnya dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 207/G/2011/ PN.Sby tersebut, majelis hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya memutus dan menghukum PT Young Tree Industries untuk membayarkan upah proses selama tujuh bulan kepada Kunaeni/Kunaini sebagai pekerja sebagaimana yang dimintakan oleh Kunaeni/Kunaini dalam gugatannya.¹³

Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja sesuai Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Bagaimana *Ratio Decidendi* putusan hakim dalam sengketa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dan apa yang menjadi dasar perbedaan *Ratio decidendi* dalam putusan sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) .

¹¹ Ibid

¹² Ibid

¹³ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 207/G/2011/ PN.Sby

Penulisan pada jurnal ini menggunakan metode penelitian berupa yuridis normatif yang merupakan penelitian yang berfokus untuk mengkaji penerapan dari kaidah-kaidah atau norma-norma yang terdapat dalam hukum positif.¹⁴ Penelitian hukum normatif (*legal research*) merupakan suatu penelitian yang hanya menggunakan studi dokumen, yaitu menggunakan sumber dari bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, yurisprudensi (putusan hakim), traktat (perjanjian Internasional), teori hukum, dan pendapat para ahli. Adapun pendekatan yang digunakan yakni berupa pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Bahan hukum yang digunakan ada 2 (dua) jenis yaitu: (1) Bahan hukum primer Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang undangan, yurisprudensi (putusan hakim), traktat (perjanjian Internasional), hukum adat atau kebiasaan. (2) Bahan hukum sekunder yang mana digunakan dalam jurnal ini menggunakan buku, putusan, artikel jurnal, doktrin, dan pendapat ahli.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pemutusan hubungan kerja ini terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁵ Pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah pemutusan hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam ruang lingkup bidang perekonomian, pemerintah hendaknya melakukan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan gairah industri yang dapat menyerap banyak tenaga kerja. Berdasarkan pemikiran-pemikiran tersebut, UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan melakukan pembatasan-pembatasan terhadap pengusaha atau perusahaan jika hendak melakukan PHK. Alasan-alasan yang melarang adanya PHK adalah sebagai berikut:

¹⁴ Johnny Ibrahim, (2006), *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan ke-3, Malang, Bayumedia, h.295.

¹⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Ps.150

- a) Pekerja/Buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.¹⁶
- b) Pekerja/Buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku;
- c) Pekerja/Buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d) Pekerja/Buruh menikah;
- e) Pekerja/Buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f) Pekerja/Buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g) Pekerja/Buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat Pekerja,
- h) Pekerja/Buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat Pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- i) Pekerja/Buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha melakukan tindak pidana kejahatan;
- j) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- k) Pekerja/Buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Ada beberapa alasan bagi perusahaan untuk mem-PHK Anda dengan mengacu kepada Undang-Undang No. 13 tahun 2003

- a) PHK oleh pengusaha
- b) PHK oleh pekerja atau buruh
- c) PHK demi hukum
- d) PHK oleh pengadilan (PPHI)

Berdasarkan faktor-faktor dari ketentuan pasal tersebut, perusahaan dapat melakukan PHK kepada para pekerjanya dengan mekanisme dan prosedur yang jelas serta tidak secara sepihak. Pihak perusahaan harus memberitahukan rencana PHK kepada pekerja, kemudian

¹⁶ *Ibid*

apabila terjadi penolakan, kedua belah pihak wajib melakukan perundingan bipartit. Perundingan bipartit dimaksudkan bahwa perundingan yang dilakukan oleh pekerja dan pihak pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.¹⁷

Pada prinsipnya, apabila terjadi PHK maka pengusaha diwajibkan membayar upah pesangon (UP) dan/atau uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima. Ketentuan tentang pemberian uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.¹⁸

1) Uang Pesangon

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah.
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah.
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih, tapi kurang dari 3 (tiga), 3 (tiga) bulan upah.
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah.
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tapi kurang dari 5 (lima), 5 (lima) bulan upah.
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tapi kurang dari 6 (enam), 6 (enam) bulan upah.
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih, tapi kurang dari 7 (tujuh), 7 (tujuh) bulan upah.
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih, tapi kurang dari 8 (delapan), 8 (delapan) bulan upah.
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, tapi kurang dari 9 (sembilan), 9 (sembilan) bulan upah.¹⁹

2) Uang Penghargaan

Perhitungan uang penghargaan masa kerja telah dijelaskan secara jelas di dalam Pasal 156 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :²⁰

¹⁷ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Perlindungan Saksi dan korban

¹⁸ *Op.Cit*

¹⁹ Pasal 153 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

²⁰ Pasal 156 ayat (3) *Op.Cit*

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah.
 - b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tapi kurang dari 9 (sembilan), 3 (tiga) bulan upah.
 - c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tapi kurang dari 12 (duabelas), 4 (empat) bulan upah.
 - d. Masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tapi kurang dari 15 (limabelas), 5 (lima) bulan upah.
 - e. Masa kerja 15 (limabelas) tahun atau lebih tapi kurang dari 18 (delapanbelas), 6 (tiga) bulan upah.
 - f. Masa kerja 18 (delapanbelas) tahun atau lebih tapi kurang dari 21 (duapuluhsatu), 7 (tujuh) bulan upah.
 - g. Masa kerja 21 (duapuluhsatu) tahun atau lebih tapi kurang dari 24 (duapuluhempat), 8 (delapan) bulan upah.
 - h. Masa kerja 24 (duapuluhempat) tahun atau lebih 10 (sepuluh) bulan upah.²¹
- 3) Uang Penggantian Hak
- Uang penggantian masa hak telah dijelaskan secara jelas di dalam Pasal 156 ayat 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :²²
- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja.
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkkn 15% (limabelas persepuluh) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama.

Dan dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja pasal 37 ayat (3) menyatakan bahwa “Pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja

²¹ *Ibid*

²² *Ibid*

sebelum pemutusan hubungan k erja” dan selanjutnya dalam pasal yang sama ayat (4) menyatakan bahwa “Dalam hal pemutusan hubungan kerja dilakukan dalam masa percobaan, surat pemberitahuan disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemutusan hubungan kerja.”²³

Dalam hal pekerja/buruh telah mendapatkan surat pemberitahuan dan tidak menolak pemutusan hubungan kerja, pengusaha harus melaporkan pemutusan hubungan kerja kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota.²⁴ Hal ini tercantum dalam pasal 38 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021. Selanjutnya dalam Peraturan yang sama pasal 39 ayat (1) menyatakan bahwa “Pekerja/buruh yang telah mendapatkan surat pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dan menyatakan menolak, harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan”. Tahap ketiga, apabila terjadinya perbedaan pendapat antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh maka dalam pasal 151 (3) Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja menyatakan bahwa “dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak pemutusan hubungan kerja, penyelesaian pemutusan hubungan kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh”.²⁵ Tahap keempat, apabila tahap-tahap sebelumnya telah ditempuh tetapi belum juga mencapai kesepakatan bersama, dalam pasal 151 ayat (4) undang-undang no. 11 tahun 2020 menjelaskan bahwa “Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, pemutusan hubungan kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial”

B. Ratio Decidendi (pertimbangan hakim) dalam putusan hakim terhadap sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dalam memutuskan setiap perkara di dalam persidangan hakim tidak serta merta memutuskan perkara dengan sekehendak hatinya sendiri, melainkan hakim mempunyai pertimbangan-pertimbangan dan landasan hukum untuk memutuskan suatu perkara tersebut. “Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya prediktif dan

²³ Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 37 ayat (3).

²⁴ Ibid, Pasal 38.

²⁵ Pasal 151 (3) Undang-Undang No. 11 tahun 2020

antisipatif”.²⁶ Yurisprudensi mempunyai peranan dan sumbangan yang besar dalam pembangunan hukum nasional. Hakim mempunyai kewajiban untuk membentuk yurisprudensi terhadap masalah-masalah yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan atau telah diatur dalam peraturan perundang-undangan namun tidak lengkap atau tidak jelas, atau ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut memberikan suatu pilihan dan karena adanya stagnasi pemerintahan guna kepentingan yang lebih luas. Hal ini diperkuat oleh Lotulung, “Melalui yurisprudensi, tugas hakim menjadi faktor pengisi kekosongan hukum manakala undang-undang tidak mengatur atau telah ketinggalan jaman”²⁷

Putusan Mahkamah Agung dengan nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020 merupakan putusan berkekuatan tetap yang di jatuhkan terhadap sengketa yang terjadi pada Perseroan Terbatas Wijaya Indonesia Makmur Bicycle Industries (PT WIMCYCLE), pada saat itu Kondisi PT WIMCYCLE yang telah mengalami kerugian terus menerus yang disebabkan oleh penurunan penjualan, kesulitan mencari investor, hingga memberhentikan seluruh kegiatan operasi perusahaan serta menjual aset-aset perusahaan, maka upaya terakhir yang dilakukan ialah dengan mem PHK karyawannya. Pada waktu itu, Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik menjatuhkan putusan Nomor 2/pdt.Sus-PHI/2020/PN/Gsk sebagai berikut:²⁸

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat sejumlah Rp. 93.409.157,- (sembilan puluh tiga juta empat ratus sembilan ribu seratus lima puluh tujuh Rupiah);
3. Membebankan biaya perkara yang timbul kepada negara sebesar nihil;
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

²⁶ Monica. 2018. “Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Adanya Demosi Pada Pekerja PT Jonshon Home Hygiene Products (Studi Kasus Mahkamah Agung RI Nomor 566 K/PDT.SUSPHI/2014).” *Jurnal Hukum Adigama* 1.

²⁷ Lotulung, Paulus Effendi. 1997. “Peranan Yurisprudensi Sebagai Sumber Hukum.” *Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman RI*.

²⁸ *Ibid*

Majelis hakim PHI melalui pertimbangannya berpendapat bahwa apabila perusahaan mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut, harus membuktikan kerugiannya dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik, sehingga bukti putusan PKPU ditolah oleh hakim. Majelis Hakim PHI menetapkan penyelesaian kasus ini dengan berdasarkan ketentuan pasal 164 ayat (3) UUK , yakni apabila perusahaan melakukan PHK karena efisiensi maka pekerja berhak atas pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK, Penghargaan masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK, dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK.²⁹

Namun hal ini tidak sejalan dengan putusan yang di jatuhkan oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung pada tingkat kasasi yang pada saat itu Majelis Hakim Mahkamah Agung menetapkan putusannya dengan:

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik Nomor 2 K/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gsk tanggal 29 April 2020.

Kemudian Majelis Hakim Mahkamah Agung juga menjatuhkan putusan sebagai berikut:³⁰

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 30 April 2019;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK kepada Penggugat, berupa uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejumlah Rp53.376.661,00 (lima puluh tiga juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu enam ratus enam puluh satu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada negara.

Adapun pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020 terhadap putusan pada PT. WYMCLE sebagai berikut :

1. Penggunaan bukti putusan PKPU PT WIMCYCLE, Majelis Hakim Mahkamah Agung tidak mendalilkan pada isi ketentuan Pasal 164 ayat (2) UUK yang diharuskan

²⁹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁰ Ibid

melampirkan bukti berupa laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang diaudit oleh akuntan publik.

2. Majelis Hakim Mahkamah Agung berpendapat bahwa makna ketentuan pasal 164 ayat (2) UUK tersebut dapat ditafsirkan lebih luas yakni dengan metode Interpretasi Ekstensif. Sehingga hakim menerima alasan pemohon kasasi dan menjadikan putusan PKPU sebagai substitusi atas laporan keuangan 2 tahun terakhir.³¹

Ada beberapa fakta yang dijadikan bukti pendukung sebelum terjadinya PHK massal diantaranya, telah dilakukan upaya perundingan atau sosialisasi kepara para pekerja. Hal ini tertera jelas pada Pertimbangan kasasi sebagai berikut:

1. Bahwa tergugat telah melakukan Perjanjian Bersama (PB) antara Tergugat dengan Advokat Sigit Dwi Santoso & Rekan atas nama 301 (tiga ratus satu) orang karyawan tertanggal 29 April 2019.
2. Tergugat juga telah melakukan Perjanjian Bersama (PB) antara Tergugat dengan Serikat Buruh Aneka Industri Federasi Buruh Transportasi Pelabuhan Indonesia PT. Wijaya Indonesia Bicycle Industries (PK - SBAI-FBTPI PT. WIM CYCLE) sejumlah 212 (dua ratus dua belas) orang anggota pada tanggal 13 Agustus 2019.

Berdasarkan hal tersebut, maka tindakan PHK yang akan dilakukan oleh perusahaan telah diketahui para pekerja melalui sosialisasi yang menjelaskan bahwa perusahaan sedang mengalami keterpurukan dari segi keuangan serta disetujuinya apabila terjadi tindakan PHK massal dengan ikut menandatangani kedua perjanjian bersama tersebut, kemudian disusul keluarnya surat keputusan direksi PT WIMCYCLE No. 001/WIM/Dir/IV/2019 terkait PHK massal ini.

Selanjutnya sengeкета yang terjadi pada PT Young Tree, Hakim Mahkamah Agung menghukum PT Young Tree Industries dengan memberikan upah proses sebesar 6 (enam) bulan upah kepada pekerja/buruh. Sebelumnya dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 207/G/2011/ PN.Sby tersebut, majelis hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya memutus dan menghukum PT Young Tree Industries untuk membayarkan upah proses selama tujuh bulan kepada Kunaeni/Kunaini sebagai pekerja sebagaimana yang dimintakan oleh Kunaeni/Kunaini dalam gugatannya. Hal ini tertera jelas pada Pertimbangan kasasi sebagai berikut :³²

³¹ Muhammad Tio Salsa Wijaya, Arinto Nugroho 2022, Op.Cit

³² Putusan Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012;

1. Mahkamah Agung memberikan putusan berdasarkan keadilan sesuai dengan pasal 100 UU PPHI dan pasal 16 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.
2. Majelis Hakim Mahkamah Agung mempertimbangkan hukum positif di bidang perburuhan/ketenagakerjaan sesuai dengan perjanjian yang ada yaitu perjanjian kerja maupun perjanjian kerja Bersama.
3. Hakim Mahkamah Agung juga mendasarkan pada putusan dengan permasalahan yang serupa dan kebiasaan dasar yang mana bahwa pertimbangan hakim yang tidak hanya didasarkan pada hukum, perjanjian, tetapi juga kebiasaan yang dapat melahirkan keadilan yang sesuai dengan nilai keadilan dalam masyarakat.

Dalam putusan pada sengketa Young Tree Hakim Mahkamah Agung menghukum PT Young Tree Industries dengan memberikan upah proses sebesar 6 (enam) bulan upah kepada pekerja/buruh. Pemberian upah proses paling lama 6 bulan inilah yang memberikan kepastian hukum, hal ini sesuai dengan konsep kepastian hukum. Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan, hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar.³³ Berdasarkan teori *Gustav Radbruch* yang dikenal sebagai tiga nilai dasar hukum yang meliputi; keadilan (filosofis), kepastian hukum (juridis) dan kemanfaatan bagi masyarakat (sosiologis), tidak mengijinkan adanya pertentangan antara, keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Hakim tingkat kasasi telah berusaha untuk adil dalam hal kompensasi, hal ini terlihat dalam perkara diatas, mengingat jika apabila hakim memutuskan untuk mempekerjakan kembali pekerja, maka akan lebih menjadikan beban mental bagi pekerja.³⁴

Kemudian sengketa yang terjadi PHK seperti halnya terjadi antara PT PCC dengan 15 pekerjanya bermula dari aksi mogok kerja tidak sah diikuti dengan tidak ada pemanggilan kerja kembali oleh PT PCC kepada 15 pekerjanya. PHK yang dilakukan PT PCC dianggap sebagai PHK sepihak oleh para pekerja. Akibat dari PHK sepihak yang dilakukan oleh PT PCC, para pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya, yang kemudian oleh Majelis Hakim memutus PHK dan menghukum

³³ Rato, Dominikus. 2010. *Filsafat Hukum Mencari: Memahami Dan Memahami Hukum*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo. h.35

³⁴ Muslih, M. 2013. "Negara Hukum Indonesia Dalam Perspektif Teori Hukum Gustav Radbruch." *Legalitas Edisi Juni 2013* IV(1):132

PT PCC membayar sisa upah kepada para pekerja sesuai sisa waktu PKWT. PT PCC kemudian mengajukan kasasi dan putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung yaitu memutus PHK dan PT PCC membayar ganti rugi kepada para pekerja tersebut sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT³⁵. Majelis Hakim Mahkamah Agung memutus demikian dengan pertimbangan sebagai berikut:³⁶

1. Bahwa terdapat hubungan kerja diantara para Penggugat dengan Tergugat sebagaimana PKWT telah dibuat dan ditandatangani oleh para pihak
2. Bahwa pada tanggal 14 September 2017 para Penggugat menuntut hak-hak bersifat normatif diikuti dengan tidak melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya, sementara itu Tergugat telah menanggapi untuk diselesaikan secara bipartit dan apabila gagal akan diselesaikan dengan cara lain, akan tetapi para Penggugat melakukan aksi mogok kerja disertai ancaman-ancaman
3. Bahwa tindakan para Penggugat telah melanggar Pasal V ayat (2) huruf n Perjanjian Kerja yaitu tentang mogok atau tertundanya pekerjaan akibat perbuatan yang tidak sesuai dengan ketentuan mogok kerja, akan tetapi disisi lain Tergugat selaku pengusaha tidak memanggil para Penggugat untuk masuk kerja kembali sebagaimana mestinya.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, Majelis Hakim Mahkamah Agung berpendapat bahwa pada pokoknya para Penggugat telah melakukan aksi mogok kerja tidak sah sementara itu di sisi lain Tergugat tidak memanggil para Penggugat untuk bekerja kembali sebagaimana mestinya, maka patut dan adil Tergugat dihukum untuk membayar ganti rugi kepada para Penggugat sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT.³⁷ Serta Majelis Hakim Mahkamah Agung mengabulkan permohonan PHK terhadap Para Penggugat. Berdasarkan pasal 62 UU Ketenagakerjaan dapat dipahami bahwa jika pengusaha mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang telah diperjanjikan maka pengusaha tersebut berkewajiban untuk membayar ganti rugi kepada pekerja yang di PHK olehnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya PKWT.³⁸

Dapat diketahui bahwa ada perbedaan terhadap dasar pertimbangan Majelis Mahkamah Agung dalam Memutus sengketa PHK terhadap PT. WIMCYLE, PT. YOUNNG TREE, PT. CC ialah

³⁵ Putusan Mahkamah Agung Nomor 778 K/Pdt.SusPHI/2018

³⁶ *Ibid*

³⁷ *Ibid*

³⁸ Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003

Putusan Hakim	Dasar <i>Ratio Decidendi</i>	Analisa Penulis
PT. WIMCYL E	Pasal 164 ayat (2) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang ditafsirkan lebih luas yakni dengan metode Interpretasi Ekstensif.	Penulis setuju terhadap perbuatan hukum Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam menafsirkan Pasal 164 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan pada perselisihan tersebut dengan metode interpretasi ekstensif yang memperluas makna ketentuan pada Pasal 164 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni mendasarkan putusan PKPU sebagai dasar ketidak mampuan perusahaan dari segi keuangan.
PT. Young Tree	Pasal 100 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan pasal 16 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.KEP 150/Men/2000.	Berkaitan dengan jangka waktu pemberian upah proses, penulis tidak sepakat mengenai dasar pertimbangan hakim pada Putusan Mahkamah Agung tidak mempertimbangkan mengenai keberlangsungan hidup pekerja untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari hidup pekerja dan keluarganya setelah 6 bulan apabila kasus tersebut melebihi 6 bulan. Selain itu pekerja yang masih terikat pada satu perusahaan biasanya tidak bisa bekerja pada tempat lain walaupun di perusahaan tempat bekerja telah dalam proses pemutusan hubungan kerja, hal ini karena adanya masalah yang menjadi tanggungan pekerja sehingga membuat pekerja tersebut akan terganggu ketika bekerja di perusahaan lain selama permasalahan di perusahaan tempat dia bekerja belum selesai.
PT.CC	Tindakan yang di lakukan oleh para Penggugat telah melanggar ketentuan	Penulis berpendapat bahwa pada pokoknya para Penggugat telah melakukan aksi mogok kerja tidak sah sementara itu di sisi lain Tergugat tidak

	Pasal V ayat 2 huruf n Perjanjian Kerja yaitu tentang mogok kerja atau tertundanya pekerjaan yang diakibatkan oleh perbuatan yang tidak sesuai dengan ketentuan mogok kerja. Hubungan pekerja dan pengusaha yang timbul karena adanya PKWT.	memanggil para Penggugat untuk bekerja kembali sebagaimana mestinya, maka patut dan adil Tergugat dihukum untuk membayar ganti rugi kepada para Penggugat sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT. Kemudian mengenai pembayaran ganti rugi sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT tidak tepat karena tidak memperhatikan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
--	---	---

KESIMPULAN

1. Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki dasar pengaturan yang terdapat dalam Pasal 151 -156 Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal tersebut membahas mengenai cara-cara guna melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pengecualian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pengaturan mengenai pemberian uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian.
2. *Ratio Ratio Decidendi* (pertimbangan hakim) melalui Putusan Hakim Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020 pada PT WIMCYCLE, Majelis Hakim Mahkamah Agung Menafsirkan pada isi ketentuan Pasal 164 ayat (2) UUK dengan Metode Interpretasi Ekstensif. Kemudian dalam Putusan Mahkamah Agung No. 454K/Pdt.Sus-PHI/2012 pada PT YOUNG TREE Hakim Mahkamah Agung menggunakan Kepmenakertrans No. KEP-150/ Men/2000 sebagai dasar putusan untuk menghukum tergugat dengan memberikan upah proses sebesar 6 (enam) bulan upah kepada Kunaeni/Kunaini. Kemudian juga Putusan Mahkamah Agung Nomor 778 K/Pdt.SusPHI/2018 pada PT. CC Bahwa Hakim Mahkamah Agung pada dasar pertimbangan hakim tanpa menyebutkan dengan jelas ketentuan pasal perundang-undangan yang digunakan dalam hal memutus ganti rugi sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT.

SARAN

1. Pengusaha dan Pekerja. Saran yang dapat penulis berikan yaitu sebaiknya pengusaha dan pekerja dalam melakukan keputusan Hubungan Kerja haruslah sesuai dengan apa yang telah diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga dalam komunikasi terkait masalah kebijakan perusahaan, sebaiknya lebih mengutamakan kepentingan Bersama dimana pekerja membutuhkan upah untuk memenuhi kehidupannya sehari-hari, sedangkan perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan perusahaan secara optimal, efektif, dan efisien.
2. Aparat Penegak Hukum/Hakim. Putusan yang ditetapkan oleh Hakim Mahkamah Agung dapat memberikan keadilan bagi perusahaan karena menyesuaikan fakta yang dialami perusahaan. Namun kurang adil bagi pekerja yang di PHK, dikarenakan hasil putusan hakim tersebut terkadang tidak memenuhi kepastian hukum yang ditetapkan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bagi Hakim, disarankan dalam menjatuhkan putusan tentang kewajiban pemberian upah dalam proses keputusan hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khaki, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya, Bandung, 2003.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet IV, Sinar Grafika, 2014.
- Asikin, H. Zainal, H. Agusfian Wahab, Lalu Husni, and Zaeni Asyhadie. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Danag Sutoyo. *Tentang kewajiban dan Hak Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha*. Pustaka Yustisia. Yogyakarta. 2013
- F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja (a)*, Jakarta. PT. Sinar Grafika, Edisi Revisi 2005,
- Hartono Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers*, Jakarta. 1992.
- Imam Soepomo, *Pengantar Ilmu Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, 2008.
- Ida Hanifah, “*Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*” (Medan: Pustaka Prima, 2020)
- Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan ke-3, Malang, Bayumedia, 2006.

Joko Rahardjo, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Platinum, Januari, 2013.

Kertasapoetra.G. *Tentang Hukum Perburuhan di Indonesia*. Bina Aksara: Jakarta:1998.

Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Jakarta:Visi Media, November 2007.

Lotulung, Paulus Effendi. “*Peranan Yurisprudensi Sebagai Sumber Hukum.*” Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman RI. 1997

Manulang. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta: Jakarta.1998.

Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram, Mataram University Press, 2020.

Mukti Arto, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*, cet V, PustakaPelajar: Yogyakarta, 2004.

Muslih, “*Negara Hukum Indonesia Dalam Perspektif Teori Hukum Gustav Radbruch.*” Legalitas Edisi Juni 2013

M.Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika: Jakarta, 2006, Peter Mahmud Marzuki Penelitian Hukum (Edisi Revisi), Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2005.

Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan (vol 17 no 6), 2011.

Satjipto Rahardjo, “*Sosiologi Hakim*” dalam buku “*Sisi Lain dari Hukum Indonesia*” Jakarta: Kompas, 2003.

Suratman dan Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum (Dilengkapi dengan Tata Cara & Contoh Penulisan Karya Ilmiah Bidang Hukum)*, Bandung, CV. Alfabeta, 2015.

Undang-Undang

Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 35 Tahun 2021

Jurnal

Dhany Rachmadi, Arinto Nugroho “*Kajian Yuridis pada Putusan Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt.SusPHI/2012 tentang Kewajiban Pemberian Upah*, 2022.

Monica "*Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Adanya Demosi Pada Pekerja PT Jonshon Home Hygiene Products (Studi Kasus Mahkamah Agung RI Nomor 566 K/PDT.SUSPHI/2014).*" Jurnal Hukum Adigama, 2018

Umar. "*Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat)*". Jurnal Nestor Magister Hukum. 2016