



**HAK UPAH DAN THR PEKERJA SELAMA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(STUDI KASUS : PUTUSAN PENGADILAN NEGERI BANDUNG KELAS 1 A KHUSUS
NOMOR 9/PDT.SUS-PHI/2018/PN BDG)**

Ragil Aryo Pandito

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-Mail : Ragilbrother1@gmail.com)

Gunardi

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, Magister Hukum pada Universitas Tarumanagara)

(E-Mail : gunardi@fh.untar.ac.id)

Abstract

The problem that very often exists between a worker/worker and an entrepreneur is the impact of Termination of Employment, labor for a work relationship will soon be terminated due to the complexity of a problem from ending the livelihood of a worker or worker. Termination of Employment Relations has legal consequences for both employers and workers/labor. The rights and obligations of each party must be fulfilled until there is a decision from the Industrial Relations Court, in which workers will receive legal protection, namely receiving severance pay or service pay as a substitute for termination of employment. Sulissetiyani P.W as Plaintiff one has a position as an analyst who has worked for 5 years and Warsiyo as plaintiff two has a position as an Implementing Assistant who has worked for 5 years and will be dismissed because Bahar Dinur Islam is often late for work without being given a fair severance pay in accordance with the Act. Invite so that Sulissetiyani P.W and Warsiyo propose. The Bandung District Court at the Industrial Relations Court filed a lawsuit, but the rights for workers in the decision to bring severance pay or better known as gratuities during the period of service have not been fulfilled. normative of a research is used with literature study techniques in data collection. just like the meaning of a symbol of justice and a symbol of scales, a judge should make considerations in order to achieve maximization of workers who have rights that should be fulfilled.

Keywords : *Employment, Termination of Employment, Wage Right*

Abstrak

Permasalahan yang sangat sering ada antara seorang buruh/pekerja dengan seorang pengusaha merupakan dampak dari Pemutusan Hubungan Kerja, tenaga kerja bagi hubungan sebuah pekerjaan akan segera diakhiri karena kompleksnya sebuah permasalahan dari berakhirnya mata pencaharian seorang buruh atau pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja memiliki akibat hukum baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh. Hak dan kewajiban dari masing-masing pihak harus dipenuhi sampai adanya penetapan dari lembaga Pengadilan Hubungan Industrial, yang dimana pekerja akan mendapatkan perlindungan hukum yaitu memperoleh uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja sebagai pengganti dari Pemutusan Hubungan Kerja. Sulissetiyani P.W sebagai Penggugat satu mempunyai jabatan sebagai analis telah bekerja selama 5 tahun dan Warsiyo sebagai penggugat dua mempunyai jabatan sebagai Ass Pelaksana telah bekerja selama 5 tahun dan akan diberhentikan dikarenakan sering telat masuk kerja oleh Bahar Dinur Islam tanpa diberikan pesangon yang adil sesuai dengan Undang-Undang sehingga Sulissetiyani P.W dan Warsiyo mengajukan. Pengadilan Negeri Bandung pada Pengadilan Hubungan Industrial mengajukan sebuah gugatan, akan tetapi hak-hak bagi pekerja dalam putusan tersebut untuk mendapatkan uang pesangon atau yang lebih dikenal dengan uang penghargaan pada masa kerja yang belum terpenuhi. normatifnya dari sebuah penelitian digunakan dengan teknik studi pustaka dalam



pengumpulan data. sama halnya seperti arti dari sebuah lambang keadilan dan lambangan timbangan, seorang hakim seharusnya melakukan pertimbangan guna tercapainya pemaksimalan pada pekerja yang memiliki hak-hak yang seharusnya terpenuhi.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Hak Upah

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada setiap hal perusahaan dalam hal pihak pengusaha maupun dalam setiap hal pekerja pasti mempunyai hubungan kerja, hubungan kerja itu sendiri dapat didefinisikan sebagai hubungan atas suatu pekerjaan antara seorang pengusaha dengan buruh atau dengan seorang pekerja yang berlaraskan suatu janji kerja, yang juga memiliki perintah atau bahkan unsur upah. Perjanjian kerja sendiri memiliki 2 macam, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau yang lebih dikenal dengan PKWT dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau yang lebih dikenal dengan PKWTT. Dari definisi PKWT itu ialah perjanjian kerja diciptakan atas pekerjaan waktu atau sebuah pekerjaan tertentu, yang bersifat tidak tetap atau bersifat sementara. Sedangkan, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau yang lebih dikenal dengan PKWTT didefinisikan sebagai perjanjian kerja dibuat atas pekerjaan waktu tidak tertentu, yang bersifat tetap.¹

Pada faktanya, banyak pengusaha dan pekerja yang menjalin hubungan kerja berakhir karena Pengusaha yang melakukan kegiatan PHK terutama karena sebuah kesalahan berat atau fatal yang dilakukan pekerja. Menurut UU Ketenagakerjaan pada pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Surat Peringatan (SP).

Membahas perihal Pemutusan Hubungan Kerja atau yang lebih dikenal dengan PHK yang mencakup lingkungan pekerjaan bukanlah merupakan hal yang mudah untuk pihak pengusaha ataupun untuk pihak Pekerja/buruh. Bagi pengusaha PHK itu hal yang wajar di dalam perusahaan. Tetapi bagi para pekerja hal tersebut akan memberikan dampak buruk yang sangat luas baik dirinya pribadi maupun keluarganya, dikarenakan PHK tersebutlah yang menyebabkan hilangnya mata pencaharian. Begitu juga pada saat pekerja/buruh di PHK oleh perusahaan. Pihak perusahaan perlu mengeluarkan dana lebih seperti uang

¹ Indonesia, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal.1 angka 15



pesangon, uang pension, dan tunjangan lain yang berkaitan dengan PHK. Dan perusahaan perlu penarikan pekerja baru dan memprogramkan Kembali seperti hal yang wajib mengeluarkan dana sebelumnya untuk sebuah pengembangan pekerja dan dana kompensasi.²PHK diatur pada pasal 150 sampai pasal UU RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk alasan-alasan melakukan PHK. Pemerintah hadir pada pasal 1 angka 25 UU RI. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³ Tetapi pada faktanya, banyak hak-hak dari pekerja yang tidak dipenuhi oleh pengusaha. Terutama saat pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak.

Salah satu kasus pekerja yang tidak mendapatkan upah karena melakukan PHK sepihak adalah kasus antara Sullissetiyani P.W, Wasiyo dan Yayasan Bahar Dinul Islam. Sullissetiyani P.W sebagai pihak Penggugat 1 (satu), Wasiyo sebagai pihak Penggugat 2 (dua) dan Yayasan Bahar Dinul Islam sebagai pihak Tergugat. Sullissetiyani P.W dengan jabatan sebagai Analis dan Wasiyo dengan jabatan Ass Pelaksana bekerja di Yayasan Bahar Dinul Islam sejak tahun 2013 dengan upah pokok tiap-tiap Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah). Kasus ini bermula pada bulan Mei 2017 dimana Penggugat 1 dan Penggugat 2 di PHK oleh Tergugat melalui lisan. Terhitung sejak para Penggugat di PHK oleh Tergugat, para Penggugat belum menerima uang penggantian hak sebesar 15% dari pihak Tergugat. uang penghargaan masa kerja, uang pesangon.

PHK Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pihak Tergugat kepada para pihak Penggugat melalui perundingan lisan antara kedua belah pihak, dikarenakan para

² FX Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT Sinar Grafika, Edisi Revisi 2005, hlm. 44.

³ Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon, (Jakarta Indonesia *Legal Center Publishing*, 2006), hlm. 1



Penggugat melakukan ketidakdisiplinan pada saat bekerja, sehingga para Penggugat di PHK pada bulan Mei 2017. Tidak diterimanya keputusan pihak penggugat oleh pihak Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sehingga para Penggugat mengajukan permohonan perundingan secara bipartit yang berakhir tanpa adanya penyelesaian. Para penggugat pun Kembali mengajukan permohonan pencatatan perselisihan ke Lembaga Mediasi kepada Kantor Tenaga Kerja Kota Bekasi. Mediator telah mengundang para pihak untuk diselesaikan melalui Lembaga Mediasi, tetapi upaya itu berakhir tanpa adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Sehingga pada tanggal 20 November 2017, mediator mengeluarkan anjuran yang kemudian ditolak dari masing-masing pihak. Maka perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Perselisihan Hubungan Industrial yang melewati Penetapan Lembaga Penyelesaian melalui Penggugat yang di PHK merasa hak-haknya belum terpenuhi termasuk Upah yang seharusnya ia masih dapatkan.

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan oleh penulis diatas, maka sebagai penulis tertarik untuk mencari tahu lebih dalam terkait kasus sebagai bahan penulisan tugas akhir mengenai permasalahan kepastian bagi tenaga kerja sebagai penelitian dengan judul “Pemberian Upah dan THR Terhadap Pekerja yang Dilakukan PHK Sepihak Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1 A Khusus Nomor 9/Pdt.Sus-Phi/2018/Pn Bdg)”.

B. Permasalahan

Mengapa hakim menolak hak upah dan THR pekerja dalam putusan Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1 A Khusus Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg ditinjau berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

C. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan



hukum, asas-asas hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi.⁴

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian daripada penelitian ini adalah preskriptif, yaitu dalam penelitian ini, penulis berusaha memberikan solusi terhadap suatu permasalahan hukum agar tercapai suatu pendapat yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah diperoleh, pendapat tersebut berbentuk preskripsi atau penilaian mengenai benar atau salah menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian.⁵

3. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) macam jenis atau sumber bahan hukum yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non-hukum, yang diuraikan sebagai berikut:

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat otoritatif, atau mempunyai kekuatan mengikat. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan, dan putusan-putusan hakim.⁶ Dalam hal ini, bahan hukum primer yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- 1.) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 2.) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3.) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, yang tidak mengikat, yang meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan

⁴Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-8. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hlm. 133.

⁵*Ibid.*, hlm. 132.

⁶*Ibid.*, hlm. 141.



pengadilan. Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku teks karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi.

c. Bahan non-hukum

Bahan non hukum yaitu dapat berupa buku-buku mengenai ilmu politik, ekonomi, sosiologi, filsafat, kebudayaan ataupun laporan-laporan penelitian non-hukum dan jurnal-jurnal non-hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penelitian.⁷ Lebih lanjut dalam penelitian ini bahan nonhukum yang akan Penulis gunakan antara lain adalah buku-buku mengenai apartemen dan Kamus Besar Bahasa Indonesia. Selain daripada itu, bahan nonhukum juga dapat berupa wawancara, dialog, kesaksian ahli hukum di pengadilan, seminar, ceramah, dan kuliah.⁸

4. Teknik Pendekatan Penelitian

Apabila dalam penelitian menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yang dilakukan adalah mencari peraturan perundang-undangan mengenai atau yang berkaitan dengan isu tersebut.⁹ Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui membaca, browsing, mendengarkan, atau internet. Setelah data dan bahan hukum terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data tersebut. Artinya, mengelola data agar disebarakan secara konsisten dan sistematis.¹⁰

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan adalah teknik perolehan data yang meliputi mereview buku, literatur, catatan, dan laporan yang berkaitan dengan masalah yang sedang dipecahkan.¹¹

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu mendeskripsikan dan menginterpretasikan data dalam format kalimat yang tepat dan benar untuk memperoleh jawaban singkat yang dirumuskan secara deduktif. Deduktif

⁷ *Ibid.*, hlm. 181-184.

⁸ *Ibid.*, hlm. 206.

⁹ *Ibid.*, hlm. 237.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 180.

¹¹ Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 111.



adalah proses penalaran yang bermula dari keadaan umum hingga keadaan khusus sebagai pendekatan pengajaran yang bermula dengan menyajikan aturan aturan, prinsip umum itu dalam keadaan khusus dengan cara menarik kesimpulan dari bahan yang diteliti.¹²

II. PEMBAHASAN

A. Kasus Posisi

Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial yaitu pada Pengadilan Bandung yang telah berkekuatan hukum tetap. Penulis akan mengkaji dan menganalisis kasus pada Putusan Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1 A Khusus pada Nomor 9/PDT.SUS-PHI/2018/PN.Bdg. Putusan tersebut membahas tentang kasus antara Sulissetiyani P.W, Warsiyo, dan Yayasan Bahar Dinul Islam. Sulissetiyani P.W selaku pihak penggugat satu, Warsiyo selaku pihak penggugat dua dan Yayasan Bahar Dinul Islam selaku pihak Tergugat. Sulissetiyani P.W (Penggugat satu) bekerja di Yayasan Bahar Dinul Islam dengan jabatan sebagai Analis tanpa adanya perjanjian kerja sejak Bulan Mei 2013 dengan upah sebesar Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) yang pada saat itu dibawah Upah Minimum Kota Bekasi pada tahun 2013, Warsiyo (Penggugat dua) bekerja di Yayasan Bahar Dinul Islam dengan jabatan sebagai Ass Pelaksana tanpa adanya perjanjian kerja sejak Bulan Januari Tahun 2008 dengan upah sebesar Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) yang pada saat itu dibawah Upah Minimum Kota Bekasi pada tahun 2008. Kasus ini bermula pada akhir bulan Mei 2017 dimana Penggugat satu dan Penggugat dua secara tiba-tiba di Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat tanpa adanya kesalahan atau diberikan surat peringatan kepada para penggugat. Pada saat para Penggugat di PHK secara lisan dan tiba-tiba, mereka belum menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian hak sebesar 15% dari pihak Tergugat.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan pihak Tergugat, dikarenakan Para Penggugat melakukan ketidak disiplin kerja seperti melakukan telat pada saat masuk

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hlm. 192.



kerja dan pulang lebih awal, yang mengakibatkan pihak Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada para penggugat. Para pihak penggugat tidak diberi Surat Peringatan ataupun Skorsing melainkan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, sehingga pada saat para pihak datang ke lokasi kerja untuk melakukan pekerjaan seperti biasa, tetapi absensi para penggugat sudah di blokir oleh pihak Tergugat. Menurut pihak Tergugat perbuatan para penggugat sudah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan karena perbuatan tersebut maka para penggugat di PHK melalui lisan sekaligus dengan konsekuensi putusannya hubungan kerja.

Penggugat tidak menerima keputusan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. Sehingga, para penggugat mengajukan permohonan perundingan secara bipartit I pada tanggal 21 juli 2017, lalu para penggugat melakukan permohonan perundingan secara bipartit II pada tanggal 28 Juli 2017, dan para penggugat melakukan permohonan perundingan bipartit III pada tanggal 4 Agustus 2017 hal yang dilakukan para penggugat masing-masing tidak adanya titik temu dan berakhir tanpa adanya penyelesaian. Selanjutnya, karena tidak adanya itikad baik dari Tergugat untuk menyelesaikan permasalahan ini, para penggugat mengajukan permasalahan ini ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Bekasi. Mediator telah mengundang para pihak untuk diselesaikan melalui Lembaga Mediasi, namun upaya itu juga berakhir tanpa adanya penyelesaian dan kesepakatan.

Sehingga pada tanggal 01 November 2017, mediator mengeluarkan hal anjuran yang kemudian ditolak oleh masing-masing pihak. Karena Kedua pihak menolak anjuran tersebut maka perselisihan ini dilanjut ke PHI. Setelah perkara tersebut diputus oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, Penggugat masih tidak juga mendapatkan sebagian haknya yaitu hak atas upah karena hakim menimbang berdasarkan gugatan penggugat yang menyatakan bahwa sejak Oktober 2018 sampai dengan Februari 2019, Penggugat tidak dipekerjakan oleh tergugat. Kemudian juga menimbang berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang pada pokoknya menyatakan bahwa pengusaha dapat melakukan



penyimpangan berupa Tindakan skorsing dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja.

B. Upah dan THR selama proses Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pemberian Upah Proses menurut UU Ketenagakerjaan jo Sema No 3 Tahun 2015

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 15 dijelaskan bahwa hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang didasarkan pada perjanjian kerja dimana memiliki unsur pekerjaan, perintah dan upah merupakan hubungan kerja.¹³ Namun dalam hubungan kerja tidak dipungkiri adanya perselisihan dalam hubungan kerja yang menjadi penyebab terjadinya PHK, dimana hal ini tentu menimbulkan hubungan antara pengusaha dan pekerja berakhir atau selesai. Maka dengan kata lain, setiap pekerja atau buruh tersebut akan kehilangan pendapatan serta mata pencahariannya. Maka UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan pelaksanaan atas PHK tersebut, dengan melibatkan peran dari para pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau buruh serta negara maupun pemerintah. Dalam UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pengusaha maupun pekerja/buruh sebisa mungkin harus berupaya agar tidak adanya PHK. Tetapi jika PHK tidak bisa dihindarkan, maka para pengusaha perlu melakukan perundingan kembali dengan serikat buruh atau pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.¹⁴ Dan jika dalam perundingan tersebut tidak ditemukannya persetujuan, maka pengusaha akan memutuskan hubungan kerjanya dengan pekerja jika telah mendapatkan penetapan yang berasal dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.¹⁵ Apabila belum ada penetapan yang diberikan dari lembaga tersebut, maka hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dapat dikatakan masih berjalan sesuai isi perjanjian kerja.

Selama proses hubungan kerja kerap kali diminta upah selama pemutusan hubungan kerja didalam posita maupun petitum penggugat yang seharusnya pengusaha tentu haru mempertimbangkan dampak tersebut yang disebabkan dari Tindakan tersebut. Karena, upah

¹³ Indonesia, *Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, pasal 1 ayat 15

¹⁴ *Ibid*, pasal 151 ayat 2.

¹⁵ *Ibid*, pasal 151 ayat 3.



pekerja sendiri sudah diatur dalam pasal 1 ayat 30 UU Ketenagakerjaan.¹⁶ Menurut Malayu SP. Hasibuan, “pemberian upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya”.¹⁷ Hal tersebut sesuai dengan Pasal 93 ayat (1) yang berbunyi bahwa Upah yang tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.¹⁸ Namun di dalam Pasal 93 ayat (2) dijelaskan mengenai Batasan-batasan dalam ayat (1) yang berbunyi :

“Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhatamkan, membaptis kan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.”¹⁹

¹⁶ Ibid, *pasal 1 ayat 30*.

¹⁷ Malayu, SP, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Gunung Agung*, Jakarta, 1997, hal. 133.

¹⁸ Indonesia, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, pasal 93 ayat 1.

¹⁹ Ibid, *pasal 93 ayat 2*.



Selain itu, dalam pasal 155 ayat (3)²⁰ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyimpangi ketentuan dalam pasal 93 ayat (1)²¹ dimana dalam pasal tersebut menjelaskan mengenai tindakan yang dilakukan oleh pengusaha selama proses Pemutusan Hubungan Kerja yaitu skorsing, di dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa pekerja tetap berhak atau upah walaupun tidak melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan isi perjanjian kerja. Hal tersebut dikarenakan pihak pekerja masih dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga sesuai dengan pasal 155 ayat (2)²² dan (3)²³ UU Ketenagakerjaan. Maka sebelum adanya ketetapan putusan oleh Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial pihak pengusaha mempunyai kewajiban untuk melakukan pembayaran upah serta hak yang lainnya yang diterima oleh para pekerja atau buruh biasanya.

Mengenai Upah selama Proses Pemutusan Hubungan Kerja telah diatur didalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015. Yang menjadi jawaban terhadap permasalahan hukum mengenai Upah Proses. Ketentuan butir B angka 2 huruf f. SEMA Nomor 13 tahun 2015 menyatakan : “Pasca putusan MK Nomor 37/PUU-XI/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah menghukum upah proses selama 6 bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004²⁴ tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak.” Dengan adanya SEMA ini, dapat diterimanya upah proses serta diberikan dalam waktu selama 6 bulan serta tidak lagi diperlukan untuk diberikannya putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Ketentuan SEMA tersebut berlaku jika pekerja telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja dan UU Ketenagakerjaan. Tetapi apabila pekerja melakukan pelanggaran yang sesuai dengan perjanjian kerja maupun yang tercantum

²⁰ Ibid, *pasal 155 ayat 3.*

²¹ Ibid, *pasal 93 ayat 1.*

²² Ibid, *pasal 155 ayat 2.*

²³ Ibid, *pasal 155 ayat 3.*

²⁴ Indonesia. *Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015.*



pada pasal 158 ayat (1), maka pihak pekerja tidak berhak atas haknya. Pekerja hanya berhak atas uang pisah dan uang penggantian hak. Dalam pasal 158 ayat (1) telah dijelaskan mengenai tindakan kesalahan berat :

“Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.”²⁵

Pada Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg Sullisetiyani P.W menjadi pihak penggugat satu yang telah bekerja selama 5 Tahun dan Warsiyo menjadi pihak penggugat dua telah bekerja selama 7 tahun di Yayasan Bahar

²⁵ Ibid, *pasal 158 ayat 1*.



Dinul Islam yang merupakan Yayasan Tergugat. Selama para pihak penggugat bekerja melakukan pelanggaran oleh karena itu para pihak penggugat di phk oleh pihak tergugat secara lisan tanpa adanya Skorsing maupun Surat Peringatan oleh karena itu para pihak penggugat dilakukan PHK secara lisan dengan konsekuensi di PHK. Seharusnya pihak Tergugat melakukan tindakan yang lebih bijak selain PHK. Dalam kasus ini, perusahaan belum melakukan klarifikasi 2 pihak yang mengalami PHK, melainkan langsung mengambil tindakan PHK secara sepihak. Seharusnya pihak Yayasan perlu menceritakan apa yang terjadi sehingga dapat dimusyawarahkan dan Pemutusan Hubungan Kerja dapat dihindarkan.

“Dalam amar putusan berisikan bahwa Hakim telah :

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antar Para Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan putusan ini;
3. Menghukum Tergugat membayar hak-hak upah Pesangon Kepada Para Penggugat sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 masing-masing total sebesar :
 - Penggugat I (Sulissetiyani P.W) Rp. 63.037.199,- (enam puluh tiga juta tiga puluh tujuh ribu seratus sembilan puluh sembilan);
 - Penggugat II (Warsiyo) Rp. 63.037.199,- (enam puluh tiga juta tiga puluh tujuh ribu seratus Sembilan puluh Sembilan);
4. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat sejumlah Rp. 601.000,- (enam ratus satu ribu rupiah)
5. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya.”

Menurut Penulis, seharusnya para penggugat menerima haknya untuk mendapatkan hak atas upahnya sesuai petitum nomor 4 yang berisikan :

“Menghukum Tergugat harus membayar upah proses selama 6 bulan upah dari bulan juli 2017 sampai dengan bulan November 2017 kepada para Penggugat



yaitu dengan perincian sebagai berikut, Penggugat I sebesar 6 x Rp. 3.601.650 = Rp. 21.609.900 (dua puluh satu juta enam ratus Sembilan ribu Sembilan ratus rupiah), dan Penggugat II sebesar 6 x Rp. 3.601.650 = Rp. 21.609.900 (dua puluh satu juta enam ratus Sembilan ribu Sembilan ratus rupiah).”

Dalam hal ini tindakan para penggugat tidak menimbulkan kerugian material yang berupa kerugian harta/benda dan melakukan kesalahan berat terhadap perusahaan. Dan para penggugat tidak menerima skorsing maupun Surat Peringatan sehingga tidak diketahui alasan mengapa para penggugat di PHK. Apabila tidak bisa dilakukan secara mediasi antara para penggugat dan tergugat maka sudah seharusnya tindakan PHK sesuai dengan pasal 151²⁶ UU Ketenagakerjaan yang menyatakan wajib ada penetapan dari Lembaga PHI.

Pemutusan hubungan kerja jelas sangat tidak dikehendaki oleh pekerja karena pekerja akan kehilangan mata pencaharian yang seharusnya dapat diperoleh menjadi awal dari kesengsaraan pekerja dan keluarganya. Dalam hal itu berkaitan dengan definisi pemutusan hubungan kerja pada pasal 1 angka 25 UU No, Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”²⁷

Menurut pertimbangan hakim menyatakan bahwa PHK yang telah dilakukan oleh tergugat telah bertentangan keras dengan UU Ketenagakerjaan yang berlaku, seperti dalam pasal 151 ayat (3)²⁸. Maka hubungan kerja antara para pekerja dan pengusaha masih berjalan, sehingga hak dan kewajiban dari pihak para pekerja dan pengusaha masih dipenuhi. Pada kasus ini, tindakan yang dilakukan oleh tergugat tidak diterima oleh para penggugat sebagai korban PHK secara sepihak. Dengan perlakuan tergugat melakukan PHK

²⁶ Ibid, *pasal 151*.

²⁷ Ibid, *pasal 1 ayat 2*.

²⁸ Ibid, *pasal 151 ayat 3*.



sepihak, para penggugat tidak bisa lagi untuk bekerja, sebagaimana diatur dalam pasal 93 ayat (2) huruf f yang berbunyi “apabila pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha”²⁹. Maka selanjutnya para penggugat melanjutkan permasalahan ini secara bipartite dan tripartite hingga sampai ke Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam pertimbangan hakim, hakim menolak petitum nomor 4 yang berisikan tuntutan untuk menerima upah proses. Hal ini kurang sesuai dalam SEMA No. 3 Tahun 2015³⁰ yang mengatur upah proses harus tetap membayar upah proses selama 6 bulan. Sehingga dalam pertimbangan hakim yang menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan pasal 93 ayat (1). Seharusnya hakim perlu mempertimbangkan tentang hak pekerja pada bulan Juni 2017 sampai November 2017 dengan total 6 bulan.

Dalam pertimbangannya, hakim juga mengangkat Pasal 155 ayat (3) yang pada pokoknya menyatakan bahwa “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan berupa tindakan skorsing dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja”³¹. Pertimbangan hakim dalam menggunakan pasal 155 ayat (3) kurang sesuai. Karena pada kasus ini, tergugat tidak memberikan skorsing dan juga tidak ada skorsing yang diterima oleh penggugat. Apabila hakim mempertimbangkan menggunakan pasal tersebut, skorsing tentu diperbolehkan tetapi pengusaha harus tetap membayarkan upah pokok kepada pekerja. Sehingga upah proses selama bulan Oktober 2018 sampai dengan Februari 2019 yang diminta di dalam petitum seharusnya dapat diterima.

2. Pemberian THR Berdasar pada Permenaker No. 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya

²⁹ Ibid, *pasal 93 ayat 2 huruf f*.

³⁰ Indonesia, *Surat edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015*.

³¹ Indonesia, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, pasal 155 ayat (3).



Tunjangan hari raya merupakan suatu hal yang diberikan oleh setiap pengusaha kepada pekerja atau buruhnya, hal ini mempunyai tujuan untuk dapat meringankan setiap pekerjaan yang ditanggungnya akibat pengeluaran bagi para pekerja untuk merayakan hari raya keagamaannya. Hak untuk mendapatkan tunjangan ini merupakan sesuatu yang tentu telah melekat pada setiap pekerja dimana wajib bekerja dengan para pengusaha berdasarkan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan yang ada serta tidak adanya pertentangan dengan peraturan yang telah diatur dalam undang-undang. Pasal 1 ayat 1 PERMENAKER No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya menjelaskan bahwa “THR adalah Pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan”.³² Yang selanjutnya dalam pasal 1 ayat 2 menjelaskan mengenai Hari Raya Keagamaan bahwa “Hari Raya Keagamaan adalah Hari Raya Idul Fitri bagi pekerja/buruh yang beragam Islam, Hari Raya Natal bagi pekerja/buruh yang beragama Kristen, Katholik, dan Protestan, Hari Raya Nyepi bagi pekerja/buruh yang beragama Hindu, Hari Raya Waisak bagi pekerja/buruh yang beragama Buddha, dan Hari Raya Imlek bagi pekerja/buruh yang beragama Konghucu”.³³

Tunjangan Hari Raya menjadi suatu kewajiban bagi pengusaha untuk memberikannya kepada pekerja yang telah bekerja dalam perusahaannya dengan baik dan benar. Pemberian THR tersebut wajib diberikan dan dibayarkan dari pengusaha kepada pekerja yang telah bekerja dalam masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih³⁴. Besaran jumlah THR yang dibayarkan kepada pekerja telah diatur dalam pasal 3 ayat (1) yang berbunyi :

- a. “Pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;”
- b. “Pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan:”

$$\frac{\text{Masa Kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}$$

³² Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya*, Pasal 1 ayat 1

³³ *Ibid*, pasal 1 ayat 2.

³⁴ *Ibid*, pasal 2 ayat 1.



“Yang selanjutnya pedoman untuk menentukan yang dimaksud sebagai upah 1 (satu) bulan dalam pasal 3 ayat (2) terdiri dari :

- B. Upah tanpa tunjangan yang merupakan upah bersih (*clean wages*); atau
- C. Upah pokok termasuk tunjangan tetap;”³⁵

Mengenai pemberian tunjangan hari raya kerap kali diminta dalam posita maupun petitum penggugat. Dalam melakukan phk terlepas dari hak-hak upah yang harus diberi oleh pengusaha, pihak pengusaha juga perlu mempertimbangkan untuk thr yang juga merupakan salah satu bentuk hak pekerja yang perlu dibayarkan. Hal itu telah diatur dalam pasal 5 PERMENAKER No. 6 Tahun 2016 yang berbunyi :

- (1) “Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan mengalami pemutusan hubungan kerja terhitung sejak 30 (tiga puluh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan, berhak atas THR Keagamaan.”³⁶
- (2) “THR Keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku untuk tahun berjalan pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha.”³⁷
- (3) “Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, yang berakhir.”³⁸

Berdasarkan ketentuan tersebut terdapat perbedaan hak antara THR kepada para pekerja yang terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam pemutusan hubungan kerja. Bagi yang berstatus PKWTT yang diPHK, maka berhak untuk mendapatkan THR apabila pemutusannya terjadi dalam masa waktu 30 hari sebelum jatuhnya hari raya keagamaan. Namun bagi yang berstatus PKWT, mereka tidak mempunyai hak untuk mendapatkan tunjangan hari raya jika diPHK sebelum jatuhnya hari raya keagamaan.

³⁵ Ibid, pasal 3 ayat 2.

³⁶ Ibid, pasal 5 ayat 1.

³⁷ Ibid, pasal 5 ayat 2.

³⁸ Ibid, pasal 5 ayat 3.



Dalam Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Bdg, Sulissetiyani P.W merupakan Penggugat satu berstatus pegawai tetap telah bekerja selama 5 tahun, Warsiyo merupakan Penggugat dua berstatus pegawai tetap telah bekerja selama 9 tahun. Para penggugat bekerja di Yayasan Bahar Dinul Islam yang merupakan perusahaan tergugat. Dalam pemutusan hubungan kerja pihak tergugat tidak memberikan thr, seharusnya hak thr pekerja itu harus diterimanya, namun pihak tergugat tidak ada itikad baik untuk memberikan hak pekerjaanya.

“Dalam amar putusan berisikan bahwa Hakim telah :

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antar Para Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan putusan ini;
3. Menghukum Tergugat membayar hak-hak upah Pesangon Kepada Para Penggugat sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 masing-masing total sebesar :
 - Penggugat I (Sulissetiyani P.W) Rp. 63.037.199,- (enam puluh tiga juta tiga puluh tujuh ribu seratus sembilan puluh sembilan);
 - Penggugat II (Warsiyo) Rp. 63.037.199,- (enam puluh tiga juta tiga puluh tujuh ribu seratus Sembilan puluh Sembilan);
4. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat sejumlah Rp. 601.000,- (enam ratus satu ribu rupiah)
5. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya.”

Menurut penulis, seharusnya para penggugat berhak untuk menerima Tunjang Hari Raya sesuai di dalam posita nomor 19 yaitu yang berbunyi :

“Bahwa karena Tergugat belum memberikan uang Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2017 kepada Para Penggugat, maka Para Penggugat mendapatkan uang Tunjangan Hari raya tahun 2017 1(satu) bulan upah dengan masing-masing, Penggugat I mendapat Rp. 3.601.650 (tiga



juta enam ratus satu ribu enam ratus lima puluh rupiah) dan Penggugat II mendapat Rp. 3.601.650 (tiga juta enam ratus satu ribu enam ratus lima puluh)”.

Karena para pihak penggugat di phk oleh tergugat masih didalam waktu masa tenggang 1 bulan sebelum hari raya. Karena hal itu sudah sesuai dalam pasal 5 ayat (1)³⁹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 tahun 2016 yang menyatakan bahwa para penggugat masih mempunyai hak untuk dibayarkan thrnnya.

III. Penutup

A. Kesimpulan

Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja sering kali terjadi pengusaha tidak memperdulikan apa yang sudah diatur pada pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, bahwa apabila adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, pengusaha dapat melakukan tindakan seperti diberikannya surat peringatan (pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut). Kemudian, pengusaha boleh melakukan PHK terhadap pekerja dengan mengikuti prosedur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Para pihak mempunyai kewajiban dan hak yang wajib dipenuhi sampai adanya penetapan dari Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial, jika belum ada penetapan tersebut. Maka hubungan kerja antara kedua pihak masih berjalan. Sehingga mewajibkan pengusaha untuk memberikan upah pada bulan juni 2017 sampai dengan november 2017 sesuai pada petitum penggugat No. 4. Dalam pertimbangan hakim, terdapat ketidaksesuaian terhadap pasal 155 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015 adalah mengenai upah proses pada bulan Juni 2017 sampai dengan November 2017 yang ditolak oleh hakim, menurut penulis seharusnya diterima. Hak pekerja yang seharusnya diterima selain upah salah satunya ialah Tunjangan Hari Raya sesuai pada pasal 5 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016, yang menjelaskan pekerja berhak

³⁹ Ibid, *pasal 5 ayat 1*.



mendapatkan Tunjangan Hari Raya apabila tidak melebihi masa tenggang waktu selama 30 hari. Karena para penggugat di phk kurang dari kurun waktu 30 hari sebelum Hari Raya Keagamaan. Maka sebisa mungkin hakim perlu mempertimbangkan lebih lanjut tentang Tunjangan Hari Raya ini.

B. Saran

Dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, apabila terdapat tindakan pelanggaran sebaiknya pihak pengusaha lebih memperhatikan peraturan yang ada pada UU Ketenagakerjaan. Karena dalam pemutusan hubungan kerja terdapat tindakan skorsing dan pemberian Surat Peringatan agar tidak langsung terjadi pemutusan hubungan kerja. Karena setiap manusia mempunyai pola pikir masing-masing untuk memperbaiki diri. Namun, apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari bisa langsung melanjutkan sesuai UU Ketenagakerjaan yaitu melalui bipartite, tripartite, dan sampai Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial. Untuk memeriksa dan mengadili suatu perkara hakim harus teliti antara pertimbangan dan putusannya agar lebih mudah dipahami oleh peneliti maupun pembaca. Dan hakim dalam memutuskan suatu perkara harus lebih teliti kepada latar belakang perselisihan dan menilai pertimbangan dari sisi yuridisnya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2002)
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi revisi, cetakan ke-4, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003)
- C.T.S, Kansil. et al., *Modul Hukum Perdata*, (1995).
- Marbun, Rocky, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Cetakan ke-1 (Jakarta:Visimedia, 2010).
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Cetakan ke-8. (Jakarta: Kencana, 2013).



Sumantap M. *Hukum acara Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, 2013).

PERUNDANG-UNDANGAN

Indonesia. *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Indonesia, *Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon*.

Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2006 tentang Tunjangan Hari Raya*

JURNAL

Ferryansah Cahyo Subagyo, *Jurnal Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.