

UPAH PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 37/PUU-IX/2011 (Study Kasus Putusan Nomor 9/G/2015/Phi.Sby)

Mashudi ¹, Zainal abidin ²

1. Dosen Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum , Universitas Gresik
2. Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum , Universitas Gresik

Abstrak

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan harus memenuhi ketentuan dalam Pasal 152 sampai dengan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha, maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, serta upaya penegakannya melalui penyelesaian perselisihan secara bipartit, mediasi atau konsiliasi, dan upaya terakhir adalah melalui proses litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Putusan hakim yang berbeda-beda dalam praktek peradilan mengenai upah proses, seharusnya didasarkan atas Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, yakni "upah proses harus dibayarkan pengusaha hingga perkara memperoleh kekuatan hukum tetap".

Kata Kunci: Upah Proses Pemutusan Hubungan Kerja, Ketenagakerjaan.

Abstract

Based on the provisions of Article 151 of Law Number 13 of 2003 Termination of Employment by employers must obtain prior determination from the Industrial Relations Dispute Settlement Institution and must fulfill the provisions in Article 152 to Article 155 of Act Number 13 of 2003. As a form of legal protection for workers whose employment is terminated by employers, Law Number 13 of 2003 provides workers rights that must be fulfilled by employers as stipulated in Article 156 of Law Number 13 of 2003, as well as enforcement efforts through bipartite, mediation, dispute resolution, or conciliation, and the last effort is through litigation proceedings in the Industrial Relations Court as stipulated in Act Number 2 of 2004. Different judges' decisions in judicial practice regarding process wages, should be based on Article 155 paragraph (2) of the Law Number 13 of 2003 and the decision of the Court Constitution No. 37 / PUU-IX / 2011, namely "the wages of the process must be paid by the employer until the case obtains permanent legal force".

Keywords: Wages of Termination of Employment, Employment.

A. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelaksanaan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata, baik materiil maupun

spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam

pembangunan serta peningkatan perlindungan terhadap pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Kompleksnya hubungan antara pekerja/buruh dan pemberi kerja tidak dapat dielakan bahwa sering kali terjadi perselisihan didalamnya, hal ini disebabkan adanya perbedaan kepentingan diantara keduanya. Menurut Pasal 1 Angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan :“ Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹

Saat sedang berselisih, cukup banyak pengusaha yang memilih tidak membayar hak-hak pekerjaanya selama proses pemutusan hubungan kerja. Apabila perusahaan mengeluarkan surat PHK, mereka merasa sudah tidak memiliki kewajiban apa-apa terhadap pekerja. Itu yang biasanya dijadikan alasan pengusaha untuk tidak membayar upah maupun mengeluarkan penetapan skorsing.²

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 secara tegas diatur mengenai alasan dan kompensasi PHK. Pengusaha tidak dapat

mem-PHK pekerjaanya tanpa adanya alasan yang sah. Kalaupun ada alasan yang sah untuk melakukan PHK maka terdapat kompensasi yang harus dibayarkan kepada pekerja. Kompensasi tersebut terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Dengan demikian jika terjadi perselisihan PHK maka terdapat ketidaksepakatan antara pengusaha dan pekerja mengenai sah atau tidaknya alasan PHK maupun besarnya kompensasi atas PHK tersebut. Kemudian sesuai dengan ketentuan Pasal 136 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. termasuk perselisihan PHK harus terlebih dahulu diupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Kata “antara pengusaha dan pekerja” bisa diartikan sebagai dua pihak yang di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 disebut sebagai bipartite. Apabila penyelesaian secara bipartit tersebut tidak berhasil maka salah satu pihak harus mencatatkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di wilayah pekerja bekerja untuk lakukan penyelesaian perselisihan dengan bantuan dari pihak ketiga atau tripartit.³

Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum. Atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut dapat diajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.

¹Pasal 1 Angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembar Negara Tahun 2003 Nomor 13, Tambahan Lembar Negara Nomor 4279).

²<http://www.hukumonline.com/berita/baca/hol17282/upah-pekerja-selama-proses-phk-seringkali-tak-dibayar-diunduh-selasa-12-desember-2017-pukul-17.00wib>.

³Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis mencoba meninjau lebih lanjut melalui penulisan skripsi dengan judul “UPAH PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 37/PUU-IX/2011 (Study Kasus Putusan Nomor 9/G/2015/Phi.Sby.)”

1.2. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah :

1. Bagaimana ketentuan upah proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011?
2. Apakah Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 9/G/2015/Phi.Sby sudah memenuhi asas kepastian hukum dan keadilan atas hak upah proses pekerja yang diputus Hubungan Kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang mengatur tentang hak dan kewajiban pengusaha dan buruh/pekerja selama proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerjasebelum putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, mekanisme tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan mekanisme peradilan hubungan hubungan industrial.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses oleh hakim

PHI, apakah ada ketaatan hukum dalam pelaksanaanya.

1.4. Manfaat Penelitian

1). Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan referensi baru mengenai hukum di Indonesia, terutama yang menekankan pada konsep hukum mengenai upah proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha berdasarkan keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011.

2). Manfaat Praktis.

Dengan menitik beratkan pada penelitian mengenai upah proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, penulis ingin memberikan gambaran tentang pembayaran upah proses menurut ketentuan putusan mahkamah konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dengan harapan agar dapat membantu masyarakat buruh/pekerja, pengusaha dan hakim pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan kepastian hukum mengenai upah proses.

B. METODE PENELITIAN

2.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan kasus hukum sebagai peristiwa hukum dan produk hukum, oleh karena itu jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif(*normative law research*) sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku hukum. Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsespskan setiap orang. Sehingga penelitian hukum normatif berfokus pada inventarisasi hukum positif, asa-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam

perkara *in concreto*, sistematik hukum, taraf sinkronisasi hukum dan sejarah hukum.⁴

2.2 Pendekatan Masalah

Didalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabanya. Pendekatan – pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan Undang-Undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan komparatif (*comparative approach*), dan pendekatan konseptual (*conseptual approach*).⁵

2.3 Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum pada penelitian jenis yuridis normatif biasanya terbagi menjadi tiga yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

a). Bahan hukum primer.

Disebut sebagai bahan hukum primer karena bahan hukum ini adalah bahan utama dalam penelitian yuridis normatif.

b). Bahan hukum sekunder

digunakan untuk membantu dalam menjelaskan bahan hukum primer. Pada bahan hukum primer biasanya terdapat norma-norma atau konsep-konsep hukum yang perlu ditafsirkan. untuk itu, bahan hukum sekunderlah yang dapat membantu dalam proses penafsiran atas apa yang terkandung dalam bahan hukum primer.

c). Bahan hukum tersier.

Disamping menggunakan bahan hukum sekunder, peneliti juga memakai bahan hukum tersier dalam mengkaji dan menelaah lebih mendalam atas bahan hukum primer. Bahan hukum tersier tersebut adalah;

- 1) Kamus hukum;
- 2) Kamus bahasa; dan
- 3) Ensiklopedia.

2.4 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Begitu isu hukum ditetapkan, peneliti melakukan penelusuran untuk mencari bahan-bahan hukum yang relevan terhadap isu yang dihadapi. Apabila dalam penelitian tersebut peneliti sudah menyebutkan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), selanjutnya adalah mencari peraturan perundang-undangan mengenai atau berkaitan dengan isu tersebut.

Peneliti menggunakan pendekatan kasus (*case approach*) yaitu dengan mengumpulkan putusan-putusan pengadilan mengenai isu hukum yang dihadapi. Putusan pengadilan tersebut merupakan putusan yang berkekuatan hukum tetap.

peneliti menggunakan pendekatan historis, bahan hukum yang dikumpulkan adalah peraturan perundang-undangan, putusan-putusan pengadilan dan buku-buku hukum dari waktu ke waktu.

Pendekatan komparatif peneliti mengumpulkan ketentuan perundang-undangan atau putusan-putusan pengadilan mengenai isu hukum yang akan dipecahkan untuk melakukan perbandingan hanya saja kuncinya, bahwa harus ada reasoning mengapa harus ada perbandingan.

Pendekatan konseptual yang harus dikumpulkan terlebih dahulu peraturan perundang-undangan atau putusan-putusan

⁴Abdulkadir Muhamad, *Hukum dan penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti; Bandung 2004, .Hal. .64.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cet. 12, Prenadamedia Grop, Jakarta, 2016, Hal. 133.

pengadilan yang berkaitan dengan isu hukum tersebut. Dan juga penelusuran buku-buku hukum (*treatises*). Didalam buku-buku hukum itulah banyak terkandung konsep-konsep hukum.⁶

2.5 Analisa Bahan Hukum

Langkah yang paling pertama dalam melakukan penelitian ini adalah dengan melakukan studi terhadap dokumen hukum mengenai pengertian upah proses menurut ketentuan perundang-undangan, mekanisme pemutusan hubungan kerja, metode penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, upaya hukum yang dapat dilakukan terhadap putusan hakim PHI tingkat pertama sampai tingkat kasasi menurut aspek utama dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, yang kemudian dilakukan analisa tentang bagaimana perubahan putusan Hakim tentang upah proses setelah adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011. Tahap pengelolaan data dalam penelitian ini meliputi;

- 1) Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminasi hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
- 2) Mengumpulkan bahan hukum yang sekiranya dipandang mempunyai relevansi. Juga bahan-bahan nonhukum;
- 3) Melakukan telaah atas isu hukum yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan;
- 4) Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu-isu hukum; dan

⁶*Ibid.* Hal. 239.

- 5) Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun didalam kesimpulan.

C. HASIL PENELITIAN

3.1 Pengertian Tentang Upah Proses.

Upah proses merupakan upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja selama proses perselisihan PHK berlangsung sampai dengan diterbitkannya penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk perselisihan PHK harus terlebih dahulu diupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Kata "*antara pengusaha dan pekerja*" bisa diartikan sebagai dua pihak yang di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 disebut sebagai bipartit.⁷ Apabila penyelesaian secara bipartit tersebut tidak berhasil maka salah satu pihak harus mencatatkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di wilayah pekerja bekerja untuk lakukan penyelesaian perselisihan dengan bantuan dari pihak ketiga atau tripartit.⁸ Khusus untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait PHK penyelesaian melalui forum tripartit hanya dapat dilakukan dengan forum konsiliasi dan mediasi saja. Apabila tidak juga ada kesepakatan maka sesuai dengan ketentuan

⁷Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Cet. II, Dss Plublisng, Jakarta, 2006, Hal. 38.

⁸Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)

Pasal 5 UU Nomor 2 Tahun 2004, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum. Atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut dapat diajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.⁹

3.2 Ketentuan Upah Proses Menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011.

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut Majelis Hakim Konstitusi menyatakan bahwa norma frase "*belum ditetapkan*" dalam Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap. Frase "*tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap*" dalam amar Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut merupakan bentuk putusan yang bersifat mengatur dengan memberikan norma baru terhadap frase "*belum ditetapkan*" dalam Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003. Majelis Hakim Konstitusi melalui putusannya tersebut telah melakukan penemuan hukum untuk mengisi kekosongan hukum. Sesuai dengan doktrin *Sens Clair* penemuan hukum yang dilakukan oleh Majelis Hakim Konstitusi atas peraturan yang sudah ada tetapi belum jelas. Baik UU Nomor 13 Tahun 2003 maupun UU Nomor 2 Tahun 2004 telah mengatur mengenai upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja selama proses PHK, namun kedua undang-undang tersebut maupun peraturan

pelaksanaannya tidak mengatur secara jelas mengenai sampai kapan upah proses tersebut harus dibayarkan.

Dengan demikian menurut Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut upah proses harus dibayarkan sampai dengan ada putusan Pengadilan Hubungan Industrial atau putusan kasasi jika atas putusan tersebut dimintakan upaya hukum kasasi.¹⁰

3.3 Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Oleh sebab itu, istilah PHK bisa menjadi momok bagi segiap pekerja/buruh karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari PHK itu. Mengingat fakta di lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK tersebut.¹¹ sehubungan dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur PHK diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-haknya sesuai dengan ketentuan. Undang-

⁹ *Ibid*, Hal. 112.

¹⁰ Vidya Prahassacitta Universitas Bina Nusantara hal-208, 'Jurnal Yudisial Vol. 6 No. 3 Desember 2013: 207 – 226 <http://jurnal.komisiyudisial.go.id/index.php/jy/article/viewFile/99/83>, Hal. 214, Diunduh Tanggal 1 Desember 2017, Pukul 15.30 Wib.

¹¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 4, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, Hal. 175.

Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa: "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha."¹²

3.4 Prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial haruslah menjadi pegangan bagi para pihak dalam menghadapi dan menyelesaikan perselisihan yang sedang terjadi sehingga sedapat mungkin setiap terjadi perselisihan selalu mengedepankan musyawarah melalui perundingan bipartit di tingkat perusahaan. Jangan sebaliknya, setiap terjadi perselisihan harus sampai kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mediasi, konsiliasi, arbitrase, ataupun Pengadilan Hubungan Industrial.

Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menurut UU PPHI terbagi dalam dua jalur, yaitu melalui kelembagaan jalur diluar pengadilan dan melalui pengadilan

1). Penyelesaian Diluar Pengadilan.

a. Perundingan bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.¹³ Perundingan bipartit dilakukan

oleh para pihak secara langsung, baik di dalam maupun di luar perusahaan paling lama tiga puluh hari kerja.

b. Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.¹⁴

c. Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari Para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.¹⁵

d. Mediasi

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui

Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

¹⁴Pasal 1 Angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)

¹⁵Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)

¹²Pasal 1 angka 25 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Lembar Negara Tahun 2003 Nomor 13, Tambahan Lembar Negara Nomor 4279).

¹³Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004

musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.¹⁶

2). Penyelesaian Melalui Pengadilan

Yang dimaksud jalur melalui pengadilan, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (pengadilan negeri), yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

a. Pengadilan tingkat pertama.

Pengadilan tingkat pertama berada di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan negeri di setiap ibu kota provinsi. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggunakan hukum acara perdata pada umumnya Yang mengacu pada HIR/RBg, terkecuali yang sudah diatur khusus dalam UU PPHi. Pengaturan khusus dimaksud, antara lain, terdapat dalam Pasal 57, 58, 60, 63, 81, 83, 84, dan pasal 87 UU PPHi. Terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri tldak ada upaya banding ke Pengadilan Tinggi

b. Pengadilan Tingkat Kasasi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan secara yuridis dilakukan dengan asas cepat, tepat, adil, dan murah. Hal ini tentu sesuai dengan ketentuan

¹⁶Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)

Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman. Tidak adanya upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi terhadap putusan hakim tingkat Pengadilan Negeri. Yang ada langsung upaya kasasi ke Mahkamah Agung, itu pun hanya menyangkul putusan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, sedangkan untuk putusan perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.¹⁷

4.1 Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya Dalam Memutus Upah Proses Pekerja Pada Putusan Nomor 9/G/2015/PHI.Sby

1). Kasus Posisi

Perkara PT. Gelora Mas, Jalan Gembong Sawah III Surabaya sebagai penggugat, melawan Moch. Cholik, jl. Babatan Gg.7 Rt.8 Rw.05 Surabaya sebagai tergugat. Berawal dari tindakan Moch. Cholik yang merokok didalam tempat kerja dengan sengaja mengetahui kalau diperusahaan dilarang keras merokok, karena bahan baku yang dikerjakan adalah sesuatu yang mudah terbakar, yang bisa berakibat sangat fatal yaitu terjadi kebakaran.dan dianggap oleh PT. Gelora Mas sebagai pelanggaran berat yang tidak bisa ditolelir.

Moch. Cholik telah bekerja di perusahaan Pt. Gelora Mas yang bergerak dibidang percetakan dengan jumlah pekerja

¹⁷Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Cet. 2, Pt. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, Hal. 94-98.

kurang lebih sekitar 100 orang sejak tanggal 1 april 2006 dengan gaji terakhir Rp. 1.971.510,- dan telah diputus hubungan kerjanya sejak tanggal 10 april 2014. Pihak perusahaan telah menawarkan nilai pesangon kepada Moch.Cholik sebesar kurang lebih Rp. 27 .000.000,- akan tetapi ditolak, sehingga pada akhirnya setelah dilakukan pembicaraan secara bipartit tidak ada titik temu, maka pada tanggal 20 agustus Moch. Cholik mengajukan permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surabaya.

Para pihak telah berusaha menyelesaikan perselisihan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surabaya, dengan Mengeluarkan Anjuran Nomor 94/PHK/XII/2014. Yang isinya agar pengusaha membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah selama tidak dipekerjakan uang tunjangan hari raya keagamaan. Dengan rincian sebagai berikut :

Uang pesangon	9xRp.
2.200.000,-	= Rp 19.000.000,-
Uang penghargaan masa kerja	3xRp.
2.200.000,-	= Rp. 6.600.000,-
Jumlah	= Rp. 26.400.000,-
Uang penggantian hak 15%x Rp. 26.400.000,-	= Rp. 3.900.000,-
Upah selama tidak dipekerjakan (selama 8 bulan x Rp. 2.200.000,-)	= Rp. 17.000.000,-
Tunjangan Hari Raya Tahun 2014	= Rp. 2.200.000,-

Akan tetapi anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surabaya di tolak oleh PT. Gelora Mas dan perselisihan berlanjut ke

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya.

2). Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Perkara Nomor 9/G/2012/PHI.Sby.

Dasar Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial ini pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara Nomor 9/G/2012/PHI.Sby yaitu: Menimbang, bahwa tentang duduknya perkara Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 21 Januari 2015, yang dibuat dan ditandatangani oleh kuasa hukum Penggugat dan surat gugatan telah didaftarkan dikepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, Tanggal 21 Januari 2015 dibawah registrasi Nomor 9/G/2012/PHI.Sby, telah mengajukan gugatan kepada Tergugat. Hakim pada PHI mengabulkan sebagian gugatan PT. Gelora Mas, yang pada saat itu diwakili oleh kuasa hukumnya yang bernama Syahril. S.H. dan menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya. Hakim mempunyai beberapa pertimbangan hukum diantaranya sebagai berikut :

1. bahwa berdasarkan bukti di persidangan Majelis Hakim berpendapat Tergugat telah mendapat surat peringatan ke-1 tertanggal 14 Maret 2014, surat peringatan ke-2 tertanggal 02 April 2014 dan surat peringatan ke-3 tertanggal 10 April 2014 karena melanggar tata tertib perusahaan sesuai bukti surat P-1, T-2 dan T-7 dengan upah terakhir pada tanggal 10 April 2014 sesuai bukti surat P-5 dengan demikian perbuatan Tergugat tidak memenuhi ketentuan pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan hubungan kerja antara Penggugat dan

Tergugat dinyatakan putus sesuai ketentuan pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena Tergugat melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam tata tertib perusahaan yang telah disepakati atau ditandatangani bersama dan diakui sebagai perjanjian.

2. bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat yang diberi tanda P-5 yakni Data Gaji Harian periode 31 Maret 2014 s/d 6 April 2014 menerangkan gaji pokok = Rp.65.717,-, hari kerja = 7, total gaji mingguan = Rp.460.017,- dan dalam dalil gugatan Penggugat mendalilkan upah Tergugat perbulan sebesar Rp.1.971.510,-, bahwa berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 78 Tahun 2013 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2014 untuk Kota Surabaya sebesar Rp.2.200.000,-, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka Majelis Hakim berpendapat sesuai ketentuan pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga hak pemutusan hubungan kerja Tergugat sesuai ketentuan pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang wajib dibayar oleh Penggugat yakni uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) adalah sebesar sebagai berikut :
Masa kerja : 1 April 2006 – 30 April 2014 = 8 tahun 1 bulan Upah = Rp.2.200.000,-
Uang pesangon $1 \times 9 \times \text{Rp.2.200.000,-} = \text{Rp.19.800.000,-}$, Uang penghargaan masa kerja $3 \times \text{Rp.2.200.000,-} = \text{Rp. 6.600.000,-}$

. Uang penggantian hak $15\% \times 26.400.000,- = \text{Rp. 3.960.000,-}$, Jumlah = Rp.30.360.000,- (tiga puluh juta tiga ratus enam puluh ribu rupiah)

3. Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus sejak tanggal 30 April 2014 dan Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya bekerja selama proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja sesuai ketentuan pasal 155 jo. pasal 93 ayat (1) jo. pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sejak tanggal 10 April 2014 dengan demikian Tergugat tidak berhak mendapat upah selama tidak dipekerjakan..
4. Terhadap petitum agar tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar 1.000.000,- setiap kali dalam memenuhi putusan Hakim. Sesuai yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 791 K/Sip/1972 tertanggal 26 Februari 1973 ditolak oleh Majelis Hakim karena tuntutan uang paksa hanya boleh terhadap kewajiban tergugat dalam melaksanakan tindakan materiil.
- 3). Amar Putusan Hakim Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 9/G/2015/PHI.Sby. Tertanggal 29 April 2015.**

Terhadap gugatan yang dilakukan oleh PT. Gelora Mas sebagai pihak Penggugat, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah mengambil keputusan, yaitu putusan Nomor 9/G/2015/PHI.Sby. tertanggal 29 April 2015 Hakim memutuskan:

- a. Mengabulkan gugatan PT. Gelora Mas untuk sebagian.

b. Menyatakan Putus Hubungan Kerja para pihak mulai tanggal 30 april 2014.

c. Menghukum Pt. Gelora Mas untuk membyar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak.sebesar sebagai berikut :

Masa kerja: 1 April 2006 – 30 April 2014 = 8 tahun 1 bulan ;

Upah

=

Rp.2.200.000,-

Uang pesangon 1 x 9 x

Rp.2.200.000,-

=

Rp.19.800.000,-

Uang penghargaan masa kerja 3

x Rp.2.200.000,- = Rp.

6.600.000,-

Uang penggantian hak 15% x

26.400.000,- = Rp. 3.960.000,-

Jumlah

=

Rp.30.360.000,-

Terbilang : Tiga Puluh Juta Tiga

Ratus Enam Puluh Ribu Rupiah

d. Menolak gugatan Pt. Gelora Mas untuk selain dan selebihnya.

e. Membebaskan biaya perkara yang timbul kepada negara.

Terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industriyaitu putusan Nomor 9/G/2015/PHI.Sby. tertanggal 29 april 2015 pihak PT. Gelora Mas mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung agar mengabulkan permohonan kasasi PT. Gelora Mas dan membatalkan putusan PHI pada pengadilan negeri surabaya. Dalam putusan kasasi nomor 521K/Pdt.Sus-PHI/2015 tertanggal 21 september 2015. Mahkamah Agung memutuskan :

a. Menolak kasasi pt. Gelora mas.

b. Membebaskan biaya perkara kepada negara.

4). AnalisaPenulis Tentang Upah Proses Pekerja pada Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya Nomor 9/G/2015/PHI.Sby.

Menurut penulis dari pertimbangan hakim PHI Surabayapada kualifikasi PHK perkara ini sudah memenuhi asas kepastian hukum. Dalam Teori Kepastian Hukum Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan. Hukum secara hakiki harus pasti dan adil, sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Menurut kelsen Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.PHK yang telah dilakukan Penggugat terhadap tergugat karena kesalahan berat yang melanggar Pasal 158 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan majelis hakim memutuskan PHK terjadi semenjak 30 April 2014. Dalam putusnya hakim telah memutuskan bahwa tergugat tidak memenehuhi unsur pasal 158 Undang-Undang Nomomor 13 Tahun 2003 dan mendapatkan haknya sesuai dengan Pasal 161 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana berupa uang pesangon, uang pernghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.Selain itu hakim juga telah memutus besaran uang pesangon yang dijadikan dasar perhitunganberdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 78

Tahun 2013 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2014 untuk Kota Surabaya sebesar Rp.2.200.000,-. (Dua Juta Duaratus Ribu Rupiah)

Dalam perkara PHI Nomor 9/G/2015/PHI.Sby tentang PHK karena kesalahan berat menurut penulis tidaklah memenuhi asas kepastian hukum, hal ini dibuktikan dengan putusan hakim yang tidak memberikan hak pekerja atas upah proses yang seharusnya diterima setiap periodiknya sebelum putusan PHK berkekuatan tetap. Pengambilan putusan dalam kasus ini, Hakim PHI tidak memperhatikan fakta-fakta hukum dalam persidangan dan tidak tepat dalam menerapkan dasar hukum pertimbangan acara persidangan dan tidak tepat dalam menerapkan dasar hukum yang hanya memepertimbangkan bahwa tergugat tidak melaksanakan kewajibanya selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, padahal tergugat sudah diputus hubungan kerjanya oleh penggugat sejak 10 April 2014. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan pekerja dari kemungkinan atau potensi arogansi pengusaha, khususnya bila terjadi PHK secara melawan hukum atau tidak sesuai dengan alasan-alasan yang diperbolehkannya PHK terjadi. Sehingga dalam hal ini putusan yang diputuskan oleh hakim PHI tidak memenuhi kepastian hukum atas aturan yang sudah ada mengenai upah proses.

Penegasan dari Mahkamah Konstitusi dengan Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011 menjadi penting karena praktiknya perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan dalam singkat. Sehingga jelas

bahwa PHK akan resmi setelah putusan dari pengadilan sudah berkekuatan hukum tetap. posisi pekerja lebih lemah terhadap tindakan PHK yang dilakukan oleh pengusaha dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja pekerja/buruh karena tenaganya tidak dibutuhkan lagi. Oleh karena itu pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia. dapat dilihat dari Putusan PHI Surabaya Nomor 9/G/2015/PN.Sby tanggal 29 April 2015. Dalam pendapat hukumnya, PHI Surabaya menilai Moch. Choliq tidak dapat di-PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat sebagaimana Pasal 158 UU 13/2003, tetapi PHK yang dilakukan oleh PT Gelora Mas merupakan PHK kategori Pasal 161 UU 13/2003. Karena PHK yang terjadi sejak tanggal 10 April 2014, dan Choliq tidak melaksanakan kewajibannya untuk melakukan pekerjaan karena di-PHK secara sepihak disertai dengan larangan bekerja, dan pengusaha tidak dapat membuktikan adanya upaya panggilan bekerja selama menunggu penetapan PHK dari PHI, serta tidak juga menerbitkan surat skorsing, maka tidak bekerjanya Choliq bukanlah kesalahan dirinya dan seharusnya berhak mendapatkan upah proses.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Ketentuan upah proses Pemutusan Hubungan Kerja sesuai putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 batas pembayaran upah proses seutuhnya merujuk

pada Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Yaitu upah proses dibayar hingga perkara memperoleh putusan yang berkekuatan hukum tetap atau aturan mengenai upah proses harus didasarkan atas Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 tahun 2003 sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap. Pengusaha boleh menyimpangi ketentuan pasal 155 Ayat (2) dengan melakukan scorsing terhadap pekerja dengan membayar upah dan hak-hak yang diterima pekerja sesuai ketentuan pasal 155 Ayat (3).

2. Proses penyelesaian PHK di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya atas Putusan Nomor9/G/2015/PHI.Sby. telah memenuhi asas kepastian hukum sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Segala bentuk rekomendasi ataupun keterangan tertulis mediator pada Dinas tenaga kerja sifatnya hanya anjuran belaka yang tidak mengikat Hakim dalam memutus suatu perkara. Akan tetapi .terkait upah proses Hakim kurang teliti dan lalai dalam memeriksa dan memutus perkara Nomor9/G/2015/PHI.Sby. sehingga asas kepastian hukum dan keadilan bagi pekerja belum terpenuhi, dimana Hakim hanya memepertimbangkan bahwa tergugat tidak melaksanakan kewajibannya bekerja selama proses penyelesaian perselisihan.

Saran.

1. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diharapkan menjadi ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan indusrtial yang sesuai untuk pengusaha dan pekerja/buruh. Diharapkan dalam pelaksanaannya membuat kedua

belah pihak merasa tidak dirugikan. Karena memungkinkan adanya ketidak netralan dari pihak ketiga.

E. 2. ketika terjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja walaupun permasalahannya telah dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat,sebaiknya pekerja/buruh tetap melaksanakan segala kewajibannya bekerja dan bagi perusahaan selama Putusan Lembaga Penyelesaiannya Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, sebagaimana ketentuan dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan: *“selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”* Pengusaha tetap membayar upah dan hak-hak pekerja yang biasa diterima.

F. DAFTAR BACAAN

Buku

- Al, Ahmad, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofi Dan Sosisologi)*, Chandra pratama, Jakarta, 1996.
- Christine, Cst Kansil, S.T Kansil, Engelién R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta, 2009.
- Damanik, Sehat, Cetakan II, Januari, 2006, *Hukum Acara Perburuan*, Jakarta.
- Fahroji, Ikwan, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, 2015.
- Hakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 2, Pt. Citra Bakti Aditya, Bandung, 2015.
- Harahap, M. Yahya, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.

Hiariej, Edy O.S., *Teori Dan Hukum Pembuktian*, P.T. Gelora Aksara Pratam, Jakarta, 2012.

Irsan, Koesparmonodan Armansyah, *Hukum Tenagakerja*, Jakarta, 2016. Jakarta. 2003.

Kamil, Ahmad, *Filsafat Kebebasan Hakim*, Cetakan I, Kencana, Jakarta, 2012.

Marzuki, Peter Mahmud, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Prada Media Grop, Jakarta, 2008.

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Penerbit Kencana, Jakarta, 2006.

Muhamad, Abdulkadir, *Hukum dan penelitian hukum*, Citra Aditya bakti, Bandung, 2004.

Pangaribuan, Juanda, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cetakan I, Misi, Jakarta, 2017

Pangaribuan, Juanda, *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Ke 2, Muara Sejahtera Indonesia, Jakarta, Juli, 2012.

Poerwadarminta, W.J.S, *Kamus Bahasa Indonesia*, Edisi Ke Tiga, Balai Pustaka,

Sunggono, Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum*. Cet. 1, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Syahrani, Riduan, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.

Umar, Dzulkifli, dan Jimmy., *Kamus Hukum*, cet.1, gramedia press, Surabaya, 2012.

Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*,

Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta, 2002.

Perundang-Undangan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Dan Gantikerugian Di Perusahaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Karya ilmiah.

Haposan Julyanto, *Tinjauan Yuridis Tentang Upah Proses Studi Kasus Putusan Nomor 01/G/2013/Phi.Yk*. Disertasi Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, 2016

Riko Hendra Pillo, *Independensi Hakim Ad Hoc Di Lingkungan Peradilan Hubungan Industrial (Analisis Pasal 63 Dan 67 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)*, Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2016.

Jurnal Hukum

Putusan maahkamah konstitusi dan ragam tafsit upah proses oleh juanda

pangaribuan<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4ef3dcaacf2c6/putusan-mk-dan-ragam-tafsir-tentang-upah-proses-phk-broleh--juanda-pangaribuan-> diunduh tanggal 15 juli 2018

Vidya Prahassacitta Universitas Bina Nusantara hal-208, '*Jurnal Yudisial* Vol. 6 No.3 Desember 2013:207226<http://jurnal.komisiyudisial.go.id/index.php/jy/article/viewFile/99/83>

Putusan-Putusan

Putusan Mahkamah Agung Nomor 521 K/PDT.SUS-PHI/2015, Tertanggal 21 September 2015.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, Tertanggal 19 September 2011.

Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 9/G/2015/PHI.Sby, Tertanggal 29 April 2015.

Media Daring

Mahkamah Konstitusi Tegaskan Anjuran Mediasi Sekaligus Sebagai Risalah
<http://buruh-online.com/2015/09/mk-tegaskan-anjuran-mediasi-sekaligus-sebagai-risalah.html> , diunduh tanggal 15 juli 2018.

http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1435/5/138400056_File5.pdf, diunduh tanggal 5 agustus 2018

Teori keadilan

<file:///C:/Users/user/Downloads/teori%20keadilan.pdf>, diunduh tanggal 5 agustus 2018.