

---

## ANALISIS YURIDIS PEMBAYARAN GANTI RUGI SEBESAR SETENGAH SISA UPAH SAMPAI BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

**Wulandari Widjowati**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
widyawatiwulandari51@gmail.com

**Emmilia Rusdiana**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
emmiliarusdiana@unesa.ac.id

### Abstrak

Putusan Mahkamah Agung Nomor 778 K/Pdt.Sus-PHI/2018 mengenai pembayaran ganti rugi sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tidak sesuai dengan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memuat ketentuan bahwa pihak yang melakukan PHK sebelum berakhirnya PKWT maka pihak tersebut berkewajiban membayar ganti rugi kepada pihak yang lain sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu PKWT. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis putusan Mahkamah Agung mengenai pembayaran ganti rugi sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertimbangan hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 778 K/Pdt.Sus-PHI/2018 mengenai pembayaran ganti rugi sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT tidak tepat, karena pengusaha hanya dibebankan ganti rugi sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT yang semestinya ganti rugi tersebut sebesar sisa upah sampai berakhirnya PKWT. Pengambilan putusan tersebut dikarenakan pertimbangan mengenai aksi mogok kerja tidak sah yang dilakukan oleh para pekerja, serta mengenai PHK sepihak yang dilakukan oleh PT Prima Coal Chemical. Hakim Mahkamah Agung dalam mengambil keputusan tersebut tidak berdasarkan pada Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan putusan tersebut tidak menyebut dengan jelas pasal yang digunakan sehingga putusan ini memiliki kekurangan karena tidak berdasarkan pada asas putusan pengadilan.

**Kata Kunci:** PKWT, PHK, ganti rugi

### Abstract

The Supreme Court's Decision Number 778 K/PDT. Sus-PHI/2018 regarding the payment of half the remaining wage indemnity until the expiry of the specified time work agreement (PKWT), not in accordance with article 62 of Law Number 13 of 2003 on employment which contains the provisions that parties who conduct termination of employment (PHK) prior to the end of the PKWT then the party shall be obliged to pay indemnity to the other party of wages of workers to the deadline for expiry of the period of the PKWT. The research aims to analyse the Supreme Court's decision on the payment of half the remaining wages for compensation to the end of the PKWT based on prevailing laws and regulations. The research method used is normative juridical using a statutory approach and a case approach. The results showed that the judges consideration in the the Supreme Court's Decision Number 778 K/PDT. Sus-PHI/2018 regarding the payment of half the remaining indemnity for the expiry of the PKWT is not appropriate, because the entrepreneur is only charged with the remaining half of the wage until the end of the PKWT. The decision was taken due to consideration of the illegal strike action undertaken by the workers, as well as on the unilateral termination of employment conducted by PT Prima Coal Chemical. The Supreme Court judge in making such decision is not based on article 62 of Law Number 13 of 2003 on employment and the decision does not clearly refer to the article used so that this decision has a deficiency because it is not based on the principle of court judgment.

**Keywords:** PKWT, termination of employment, indemnity

## PENDAHULUAN

Salah satu tujuan lain dari bekerja adalah untuk membantu pembangunan nasional. Pembangunan nasional dapat terwujud jika terdapat perlindungan hukum bagi pekerja dengan terjaminnya hak-hak dasar pekerja (Darmawan and Nugroho 2017). Berdasarkan asas pembangunan ketenagakerjaan:

“pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD NRI 1945” (Wijayanti 2014)

Hal ini terjadi karena tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Asas pembangunan nasional pada dasarnya sama dengan asas pembangunan ketenagakerjaan, terutama pada asas demokrasi, asas adil dan merata (Wijayanti 2014). Pembangunan nasional ini ditujukan untuk mencapai kemajuan dan kesejahteraan lahir batin, termasuk terpenuhinya rasa aman dan rasa keadilan (Yorisca 2020).

Pada prinsipnya hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja dan sesudah hubungan kerja (Wulandari and Nugroho 2013). Hubungan kerja dapat terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian kerja secara lisan tidak memiliki kekuatan hukum karena bukti lisan bukan merupakan alat bukti dalam perjanjian dan perjanjian lisan hanya bergantung pada kejujuran para pihak yang semula saling percaya untuk mengikatkan diri terhadap perbuatan yang berkaitan dengan harta kekayaan (Rahmawati and Nugroho 2017). Meski demikian perjanjian kerja secara lisan memiliki eksistensi yang dapat diakui. Perjanjian kerja dapat dibuat untuk perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut PKWT) atau untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (selanjutnya disebut PKWTT) tergantung kebutuhan perusahaan.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu atau untuk pekerjaan tertentu. Pengertian ini dipertegas dalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmenakertrans No. KEP.100/MEN/VI/2004) bahwa:

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”

PKWT diperuntukkan pada pekerjaan sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara. Dikatakan sekali selesai atau sementara karena PKWT diperuntukkan paling lama 3 (tiga) tahun masa kerja. Ketika PKWT berakhir maka putus hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja.

Berakhirnya perjanjian kerja sama dengan berakhirnya hubungan kerja yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK). PHK berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) adalah:

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

Pada PKWT, berakhirnya hubungan kerja terjadi secara otomatis pada saat jangka waktu hubungan kerja yang ditentukan oleh pengusaha dan pekerja. Berakhirnya hubungan kerja seperti ini terjadi demi hukum. Akan tetapi dalam beberapa kasus berakhirnya hubungan kerja dapat terjadi sebelum jangka waktu hubungan kerja yang ditentukan habis karena beberapa hal sehingga terjadilah PHK.

Pada hakikatnya PHK dapat dikatakan sebagai pengakhiran sumber penghasilan bagi pekerja dan keluarganya. Jika terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja yang bersangkutan. Sebagaimana pada Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”

Hubungan kerja yang berakhir demi hukum, artinya hubungan kerja tersebut berakhir dengan sendirinya dan oleh karenanya tidak perlu ada perbuatan hukum. Perbuatan hukum yang dimaksud seperti membayar uang pesangon, namun jika hubungan kerja itu berakhir sebelum batas waktu yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja, maka pengusaha yang mengakhiri hubungan kerja tersebut harus membayar uang pesangon kepada pekerja yang bersangkutan. Uang pesangon yang dimaksudkan banyaknya disesuaikan dengan sisa jangka

waktu dihitung dari waktu ketika PHK dilakukan sampai dengan batas waktu kerja yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Sebagaimana dimaksud pada Pasal 62 UU Ketenagakerjaan bahwa:

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”.

Lebih lanjut, pada Pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (selanjutnya disebut PP Pengupahan) bahwa:

“Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 yang menjadi kewajiban Pekerja/Buruh yang belum dipenuhi dan/atau piutang Pekerja/Buruh yang menjadi hak Pekerja/Buruh yang belum terpenuhi dapat diperhitungkan dengan semua hak yang diterima sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja”

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam hal PHK salah pihak pengusaha yang mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT berakhir maka wajib membayar ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu PKWT. Ganti rugi yang menjadi hak pekerja yang belum terpenuhi itu, dapat diperhitungkan dengan semua hak yang diterima sebagai akibat PHK tersebut.

PHK dapat dikategorikan sebagai akibat dari terjadinya pelanggaran suatu peraturan atau tidak dilaksanakannya suatu aturan oleh pengusaha atau pekerja maupun serikat pekerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI), bahwa:

“Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak”

Perselisihan PHK dapat diselesaikan melalui proses pengadilan maupun di luar pengadilan. Hubungan kerja yang diputus oleh pengadilan terjadi dengan alasan kondisi dan situasi yang menjadi penyebab hubungan kerja tidak dapat berlangsung lagi sementara pihak

pengusaha maupun pihak pekerja tidak dapat melakukan perundingan dengan baik. Pada buku Asas-Asas Hukum Perburuhan menjelaskan:

“Dalam hal ini harus diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial menyangkut dapat atau tidaknya pesangon, besar kecilnya pesangon serta hak-hak lainnya, dan keabsahan pemutusan hubungan kerja dimaksud” (Uwiyono et al. 2014)

Perselisihan PHK dapat ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan jika belum dicapai hasil yang memuaskan maka dapat dilanjutkan ke tingkat kasasi pada Mahkamah Agung seperti putusan Mahkamah Agung Nomor 778 K/Pdt.Sus-PHI/2018. Perkara dalam putusan tersebut yaitu antara pengusaha PT PRIMA COAL CHEMICAL (selanjutnya disebut PT PCC) sebagai Pemohon Kasasi (sebelumnya Tergugat) melawan para pekerjanya yaitu Yansen, Rudistoyo, Titu, Arianto, Apriantoni, Gulden, Wawento, Seven Bana, Senggono, Agustinus, Berkatno, Munding Laya, Aliman, Hariandinata dan Hendri Aprilianto sebagai Para Termohon Kasasi (sebelumnya Penggugat).

Pada putusan tersebut Majelis Hakim Mahkamah Agung berpendapat bahwa alasan-alasan kasasi dari Pemohon Kasasi dapat dibenarkan. Menurut Majelis Hakim Mahkamah Agung, *Judex Facti* atau Pengadilan Negeri telah salah menerapkan hukum dengan menyatakan PHK dengan membayar ganti rugi atau sisa upah kepada pekerja (Termohon Kasasi/ sebelumnya Penggugat) sampai dengan berakhirnya PKWT. Adapun pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung yang telah diolah oleh penulis sebagai berikut:

1. Antara Para Penggugat dengan Tergugat terdapat hubungan kerja sebagaimana telah dibuat dan ditandatangani dalam PKWT;
2. Pada tanggal 14 September 2017, Penggugat menuntut hak-hak yang tidak bersifat normatif, diikuti dengan tidak melaksanakan pekerjaan seperti biasanya, padahal Tergugat telah menanggapi untuk diselesaikan secara bipartit dan apabila gagal maka akan diselesaikan sesuai peraturan yang berlaku, namun hal ini tidak dilaksanakan dengan baik malah sebaliknya para Penggugat melakukan aksi mogok kerja dan mengeluarkan ancaman-ancaman;
3. Para Penggugat melakukan aksi mogok kerja sehingga tertundanya pekerjaan akibat perbuatan yang tidak sesuai dengan ketentuan mogok kerja. Para Penggugat dianggap telah melanggar Pasal V ayat (2) huruf n. Disisi lain Tergugat

tidak memanggil Para Penggugat untuk masuk kerja kembali;

4. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang pada pokoknya Para Penggugat melakukan mogok kerja tidak sah dan disisi lain Tergugat tidak memanggil para Penggugat untuk masuk kerja kembali, maka Mahkamah Agung memutus Tergugat untuk membayar ganti rugi kepada para Penggugat sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT.

Pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung mengenai pembayaran ganti rugi kepada para Penggugat sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT bertentangan dengan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan sebagaimana yang isinya telah dipaparkan penulis di atas.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 778 K/Pdt.Sus-PHI/2018 mengenai pembayaran ganti rugi sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT berdasarkan peraturan perundang-undangan apakah sudah tepat serta menganalisis langkah eksaminasi sebagai upaya menguji putusan tersebut. Manfaat praktis yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman bagi pekerja agar lebih mengetahui hak dan kewajibannya serta dapat memberikan kesadaran hukum baik bagi pengusaha maupun pekerja dalam hal hubungan kerja.

Kajian teoritik yaitu berkaitan dengan permasalahan mengenai kewajiban membayar ganti rugi atas PHK yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT. Ganti rugi yang harus dibayarkan tersebut sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu PKWT.

## METODE

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah yuridis normatif. Jenis penelitian yuridis normatif yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk mengkaji norma hukum, dimulai dengan analisa terhadap konsep dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur terhadap permasalahan yang ada dan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder (Soekanto and Mamudji 2006). Menurut I Made Pasek Diantha dalam bukunya yaitu: “metode penelitian hukum normatif yang meneliti hukum dari perspektif internal dengan objek penelitiannya adalah norma hukum” (Diantha 2016).

Permasalahan yang akan dianalisa dalam penelitian ini yaitu mengenai pertimbangan hakim dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 778 K/Pdt.Sus-PHI/2018 yang

memutus menghukum Pemohon Kasasi (sebelumnya Tergugat) membayar ganti rugi sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT kepada Termohon Kasasi (sebelumnya Penggugat) dan kepastian hukum dari apa yang telah diputus oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung terhadap para pihak khususnya terhadap Termohon Kasasi.

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan hukum yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Bahan hukum yang digunakan yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum (bahan hukum tersier). Bahan hukum primer yang digunakan terdiri dari peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Bahan hukum sekunder yaitu memberikan tinjauan terhadap pokok persoalan dan mengidentifikasi perundang-undangan (*statutes*), regulasi (*regulation*), ketentuan-ketentuan pokok (*constitutional provision*) dan/atau kasus lain yang berkaitan dengan pembayaran ganti rugi sebesar sisa upah sampai berakhirnya PKWT. Bahan non hukum merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Macam-macam bahan yang digunakan yaitu terdiri dari kamus dan ensiklopedia (Fajar and Achmad 2007).

Untuk memperoleh sumber hukum primer maka penulis mencari, mengumpulkan, mengkaji dan melakukan penelusuran studi kepustakaan secara sistematis yang berhubungan dengan peraturan perundang-undangan dengan ketetapanannya yang memuat mengenai pembayaran ganti rugi sebesar sisa upah sampai berakhirnya PKWT. Mengenai bahan hukum sekunder dan bahan non hukum dalam penelitian ini bisa didapat dengan cara melakukan studi literatur seperti jurnal, artikel, makalah dan bahan lainnya yang dapat diperoleh dari media internet yang masih berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Bahan-bahan hukum yang telah didapat dari studi kepustakaan selanjutnya dianalisis menggunakan metode preskriptif yaitu memberikan penilaian terhadap benar atau salah atau yang seyogyanya sesuai dengan isu hukum yang akan diteliti (Soekanto 2010). Metode ini diharapkan dapat menghasilkan argumentasi maupun konsep sebagai preskripsi yang mengandung nilai yang dapat menjadi salah satu cara dalam membuat pertimbangan yang relevan dengan penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

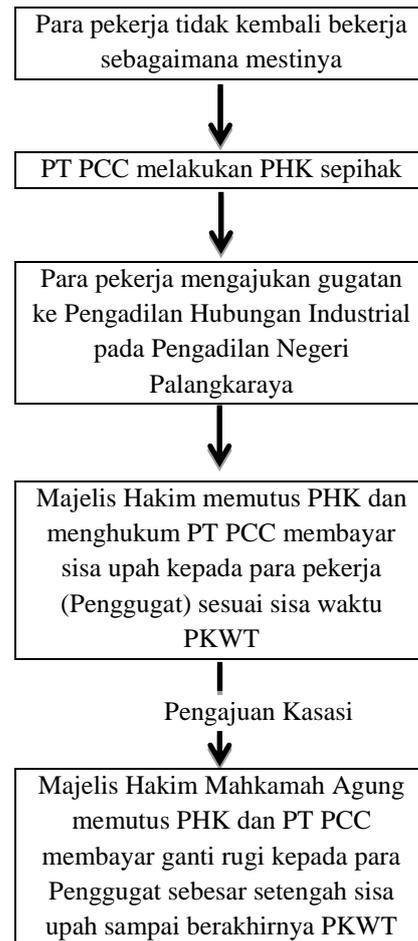
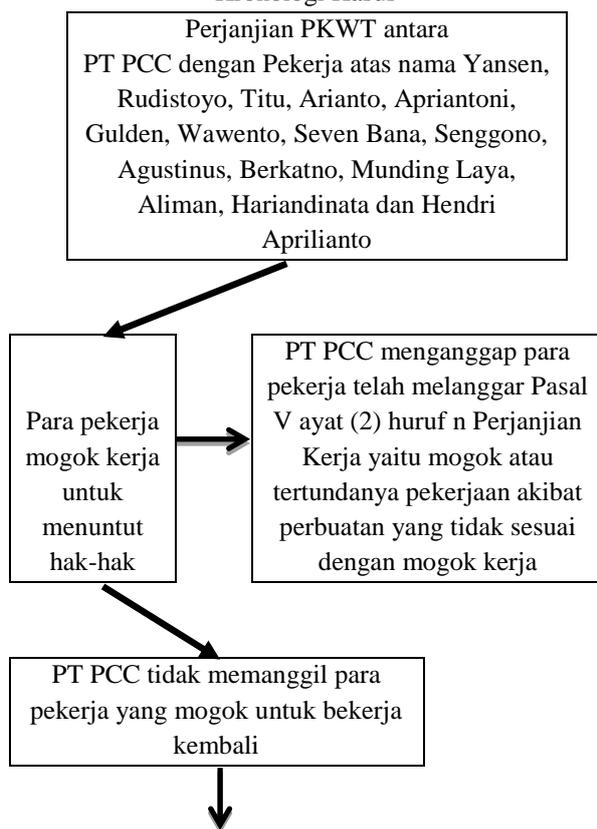
Penelitian ini membahas perkara perselisihan hubungan industrial dalam perkara PHK. Kasus ini bermula dari PHK sepihak yang dilakukan oleh PT PCC terhadap 15 pekerjanya atas nama Yansen, Rudistoyo,

Titu, Arianto, Apriantoni, Gulden, Wawento, Seven Bana, Senggono, Agustinus, Berkatno, Munding Laya, Aliman, Hariandinata dan Hendri Aprilianto (selanjutnya disebut para Pekerja atau para Penggugat). PT PCC merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri batu bara. Sebelum terjadi PHK, para pekerja melakukan aksi mogok kerja untuk menuntut hak-hak, dilain sisi PT PCC menganggap para pekerja telah melanggar Pasal V ayat (2) huruf n Perjanjian Kerja yaitu mogok atau tertundanya pekerjaan akibat perbuatan yang tidak sesuai dengan mogok kerja. Lebih lanjut, PT PCC tidak memanggil para pekerja yang mogok untuk bekerja kembali sehingga para pekerja tidak bekerja kembali sebagaimana mestinya yang akibatnya PT PCC melakukan PHK sepihak.

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 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 PKWT. Adapun kronologi kasus sebagai berikut:

Skema 1.1

Kronologi Kasus



Sumber: diolah penulis, 2019

Majelis Hakim Mahkamah Agung memutus demikian dengan pertimbangan sebagai berikut:

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 serta Majelis Hakim Mahkamah Agung mengabulkan permohonan PHK terhadap Para Penggugat. Adapun rincian pembayaran ganti rugi kepada para pekerja/ para penggugat yang telah diolah oleh penulis berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 778 K/Pdt.Sus-PHI/2018 sebagai berikut:

- 1) Atas nama: YANSEN  
Sisa masa kontrak  $\frac{1}{2}$  x 10 bulan x gaji pokok Rp 2.337.500,00 = Rp 11.687.500,00
- 2) Atas nama: RUDISTOYO  
Sisa masa kontrak  $\frac{1}{2}$  x 10 bulan x gaji pokok Rp2.537.500,00 = Rp12.687.500,00
- 3) Atas nama: TITU  
Sisa masa kontrak  $\frac{1}{2}$  x 1 bulan x gaji pokok Rp2.337.500,00 = Rp1.168.750,00
- 4) Atas nama: ARIANTO  
Sisa masa kontrak  $\frac{1}{2}$  x 10 bulan x gaji pokok Rp2.337.500,00 = Rp11.687.500,00
- 5) Atas nama: APRIANTONI  
Sisa masa kontrak  $\frac{1}{2}$  x 10 bulan x gaji pokok Rp2.337.500,00 = Rp11.687.500,00
- 6) Atas nama: GULDEN  
Sisa masa kontrak  $\frac{1}{2}$  x 3 bulan x gaji pokok Rp2.337.500,00 = Rp3.506.250,00
- 7) Atas nama: WAWENTO  
Sisa masa kontrak  $\frac{1}{2}$  x 5 bulan x gaji pokok Rp2.337.500,00 = Rp5.843.750,00
- 8) Atas nama: SEVEN BANA  
Sisa masa kontrak  $\frac{1}{2}$  x 3 bulan x gaji pokok Rp2.337.500,00 = Rp3.506.250,00
- 9) Atas nama: SENGGONO  
Sisa masa kontrak  $\frac{1}{2}$  x 10 bulan x gaji pokok Rp2.537.500,00 = Rp12.687.500,00
- 10) Atas nama: AGUSTINUS  
Sisa masa kontrak  $\frac{1}{2}$  x 10 bulan x gaji pokok Rp2.337.500,00 = Rp11.687.500,00
- 11) Atas nama: BERKATNO  
Sisa masa kontrak  $\frac{1}{2}$  x 6 bulan x gaji pokok Rp2.337.500,00 = Rp7.012.500,00
- 12) Atas nama: MUNDING LAYA  
Sisa masa kontrak  $\frac{1}{2}$  x 10 bulan x gaji pokok Rp2.337.500,00 = Rp11.687.500,00
- 13) Atas nama: ALIMAN

Sisa masa kontrak  $\frac{1}{2}$  x 3 bulan x gaji pokok Rp2.337.500,00 = Rp3.506.250,00

14) Atas nama: HARIADINATA

Sisa masa kontrak  $\frac{1}{2}$  x 10 bulan x gaji pokok Rp2.337.500,00 = Rp11.687.500,00

15) Atas nama: HENDRI APRILIANTO

Sisa masa kontrak  $\frac{1}{2}$  x 5 bulan x gaji pokok Rp2.337.500,00 = Rp5.843.750,00

Jumlah total yang harus dibayar Tergugat kepada para Penggugat adalah sejumlah Rp 125.887.500,00.

**Kesesuaian Pertimbangan Putusan Mahkamah Agung Nomor 778 K/Pdt.Sus-PHI/2018 Mengenai Pembayaran Ganti Rugi Sebesar Setengah Sisa Upah Sampai Berakhirnya PKWT**

Setiap pekerja berhak atas penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak demi kemanusiaan, dengan pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya diharap mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi sandang, pangan, pendidikan, kesehatan, liburan dan jaminan hari tua (Djumaldji 2006). Permasalahan pekerja di Indonesia merupakan masalah nasional yang begitu kompleks, salah satunya mengenai pengupahan (Kaka and Nugroho 2016). Begitupula jika terjadi PHK bahkan pekerja harus diberi uang pesangon agar keberlangsungan hidupnya dapat tercukupi walau hanya untuk sementara waktu.

UU Ketenagakerjaan telah mengatur perihal perjanjian kerja, hubungan kerja hingga PHK dan hak-hak pekerja yang di-PHK. UU Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan terkait telah menetapkan ketentuan mengenai sebab-akibat dari adanya hubungan kerja dengan memperhatikan kondisi sesungguhnya yang terjadi pada masyarakat. Keberadaan hukum memberi kejelasan terhadap yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh manusia (Sudibyo and Nugroho 2016). Didalam ketenagakerjaan sesuatu yang dimulai pasti akan berakhir, begitu pula dalam hal hubungan kerja tidak menutup kemungkinan akan terjadi PHK karena berbagai macam sebab. 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.

Hubungan kerja antara PT PCC dengan para pekerja timbul karena adanya PKWT. Dengan memperhatikan masa kerja yang diperjanjikan, PKWT tersebut belum berakhir sehingga dalam hal terjadi PHK maka pihak yang mem-PHK wajib membayar ganti rugi sebesar sisa waktu PKWT karena PKWT berakhir bukan demi hukum. Sesuai dengan maksud ganti rugi yang

terdapat pada Pasal 1 ayat (8) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-78/MEN/2001 Tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal 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 Ganti Kerugian Di Perusahaan (selanjutnya disebut Kepmenakertrans No. KEP-78/MEN/2001) yang menyatakan bahwa:

“Ganti kerugian adalah pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai penggantian Istirahat tahunan, Istirahat panjang, biaya perjalanan pulang ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan dan lain-lain yang ditetapkan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sebagai akibat adanya pengakhiran hubungan kerja.”

Ganti rugi dapat pula dikatakan sebagai penggantian hak. Pemberian penggantian hak kepada pekerja harus memperhatikan kebenaran alasan PHK dan jenis perjanjian kerja yang diterapkan, hal ini berpengaruh pada jumlah penggantian hak yang diberikan kepada pekerja (Yuniarti 2018).

Ketentuan mengenai ganti rugi sebesar sisa waktu PKWT termuat pada Pasal 62 UU Ketenagakerjaan bahwa:

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Berdasarkan pasal tersebut 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. Pada perselisihan antara PT PCC dan para pekerja yaitu terkait Putusan Mahkamah Agung Nomor 778 K/Pdt.Sus-PHI/2018 mengenai pembayaran ganti rugi sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT tidak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Dalam putusan tersebut Hakim Mahkamah Agung memutuskan demikian atas 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.

Majelis Hakim Mahkamah Agung memutuskan ganti rugi sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT dengan pertimbangan karena para pekerja telah melakukan aksi mogok kerja tidak sah sementara disisi lain PT PCC tidak memanggil para pekerja untuk bekerja kembali sebagai mana mestinya. Pemanggilan kembali termuat dalam ketentuan Pasal 6 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.232/MEN/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah (selanjutnya disebut Kepmenakertrans No. KEP.232/MEN/2003) bahwa:

“Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis”

Dari isi pasal tersebut dapat dipahami bahwa pengusaha wajib memanggil pekerjanya yang melakukan mogok kerja untuk bekerja kembali sebagaimana mestinya secara patut dan tertulis dua kali berturut-turut dalam tenggang waktu tujuh hari. Berdasarkan kasus tersebut, PT PCC tidak memanggil para pekerjanya untuk bekerja kembali namun yang dilakukan adalah mem-PHK para pekerjanya secara sepihak.

Penulis beranggapan bahwa masih ada cara lain selain mem-PHK para pekerja tersebut, yaitu dengan melakukan teguran maupun sanksi disiplin lainnya. Dalam perkara tersebut yang mengalami kerugian tidak hanya pekerja akan tetapi juga pihak pengusaha. Para pekerja disisi lain kehilangan pekerjaannya dan disisi lain pihak pengusaha mengalami kerugian karena harus memberikan ganti rugi sementara tidak mendapatkan jasa dari para pekerja akibat PHK yang dilakukannya.

Sehubungan dengan akibat yang timbul karena terjadinya PHK terkhusus bagi pihak pekerja dan keluarganya. Menurut Imam Soepomo dalam buku Dasar-Dasar Hukum Perburuhan karangan H. Zainal Asikin dan kawan-kawan bahwa:

“Pemutusan hubungan kerja bagi buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.” (Asikin et al. 2006)

Oleh sebab itu, PHK perlu dihindari dan sebaiknya dicari solusi lain dalam hal memberi sanksi atau pembelajaran bagi pekerja yang dianggap tidak bekerja sebagaimana yang diinginkan pihak pengusaha. PKWT pada dasarnya merupakan pekerjaan musiman, pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, tambahan dan uji coba, namun PKWT bisa menjadi PKWTT jika pengusaha dan pekerja menghendaki hal tersebut. Hal inilah yang jika terjadi PHK ketika masih berstatus PKWT maka harapan bagi pekerja untuk menjadi PKWTT sirna.

Terhadap PHK sepihak yang dilakukan oleh PT PCC terhadap 15 pekerjanya sebelum berakhirnya PKWT, menunjukkan keberlakuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan sehingga patut bagi hakim yang memutus perkara tersebut untuk memperhatikan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan karena undang-undang telah mengatur ketentuan tersebut. Jika memperhatikan pertimbangan hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 778 K/Pdt.Sus-PHI/2018 mengenai aksi mogok kerja tidak sah yang dilakukan oleh Yansen dan keempat belas teman sesama pekerja di PT PCC, serta mengenai PHK sepihak yang dilakukan oleh PT PCC, maka hakim baiknya memberi sanksi bagi kedua belah pihak dengan putusan yang berbeda agar hakim dapat tetap memperhatikan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan terkait. Putusan berbeda itu dapat berupa putusan mengenai sanksi bagi Yansen dan keempat belas teman sesama pekerja terkait aksi mogok kerja tidak sah yang telah mereka lakukan dan putusan mengenai sanksi akibat PHK sepihak berupa ganti rugi sebesar upah pekerja sampai berakhirnya jangka waktu PKWT bagi PT PCC sesuai dengan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan rasa keadilan bagi kedua belah pihak yang berperkara. Keadilan merupakan salah satu bagian dari moralitas yang berkaitan dengan cara-cara diperlakukannya kelas-kelas individu, karena keadilan itu tidak hanya terkait dengan perilaku atau tindakan individu saja (Hart 2010).

Sebagai perbandingan, adapun putusan terdahulu yang pernah diputus mengenai ganti rugi sebesar sisa upah sampai berakhirnya PKWT yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 1/PDT.SUS-PHI/2016/PN.DPS dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 552 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Dimana kedua putusan itu memperhatikan ketentuan pada Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Amar putusan hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar yaitu menghukum PT Bali Ocean Adventure untuk membayar ganti rugi atas sisa jangka waktu sampai berakhirnya PKWT kepada

Marie-Christine Chau sebesar USD 18000 atau setara dengan Rp 250.200.000,- (dua ratus lima puluh juta dua ratus ribu rupiah) dan kepada Cedric Christian Genet sebesar USD 11,250 atau setara dengan Rp. 156.375.000,- (seratus lima puluh enam juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu rupiah) secara tunai dan segera.

Selanjutnya PT Bali Ocean Adventure mengajukan kasasi yang pada putusannya Mahkamah Agung berpendapat bahwa keberatan yang diajukan oleh PT Bali Ocean Adventure tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara seksama memori kasasi tanggal 25 April 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 3 Mei 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *judex facti* (Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar) tidak salah menerapkan hukum. Menurut hakim Mahkamah Agung bahwa PHK yang dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan maka tepat dan benar pengusaha harus membayar ganti rugi kepada para pekerja berupa sisa upah sampai tanggal berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan.

Dalam ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan mengandung kaidah hukum yang bersifat memaksa, maksud dari kaidah hukum yang bersifat memaksa yaitu ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan tersebut wajib dipatuhi dan ditaati secara mutlak serta tidak dapat dikesampingkan dengan cara dan alasan apapun (Yuniarti 2018). Pasal 62 UU Ketenagakerjaan tidak dapat ditafsirkan lain selain mematuhi ketentuan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian berakhir maka diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu perjanjian itu berakhir. Artinya Pasal 62 UU Ketenagakerjaan bersifat memaksa bagi para pihak yang bersangkutan dalam permasalahan PHK sebelum PKWT berakhir.

Hukum yang bersifat memaksa dapat pula disebut hukum imperatif, yaitu hukum yang dalam keadaan konkret harus dipatuhi (Kansil 1989). Artinya hukum itu tidak boleh ditinggalkan oleh para pihak dan harus dilaksanakan serta hukum itu tidak dapat ditafsirkan lain sehingga harus mengikuti aturan hukum yang tertulis didalamnya. Ketentuan yang bersifat memaksa tidak hanya berlaku bagi pihak yang bersangkutan tetapi juga hakim, sehingga hukum itu sendiri harus diterapkan meskipun para pihak mengatur sendiri hubungan mereka (Ishaq 2009). Dengan demikian, patut bagi hakim memutus pembayaran ganti rugi sebesar sisa upah sampai berakhirnya PKWT tanpa pengurangan pembayaran ganti rugi tersebut, karena

dalam mengambil putusan hakim harus memperhatikan hukum.

Berdasarkan Pasal 20 *Algemene Bepalingen van Wetgeving voor Indonesie* (selanjutnya disebut AB) bahwa “Hakim harus memutus perkara berdasarkan Undang-Undang”. Artinya dalam mengambil keputusan hakim harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga dapat dicapai kepastian hukum dan rasa keadilan. Tidak menutup kemungkinan pula hakim dapat mengambil keputusan sendiri terhadap perkara yang ditanganinya, akan tetapi hal tersebut dapat dilakukan jika peraturan perundang-undangan tidak mengatur perkara tersebut sehingga hakim perlu membuat atau mengambil keputusan sendiri namun tetap memperhatikan peraturan-perundang-undangan yang berlaku. Adapun dalam Pasal 100 UU PPHI bahwa “Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan”. Selanjutnya dalam Pasal 50 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman menyatakan bahwa:

“Putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili”

Pasal 50 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman ini memuat asas putusan pengadilan. Selama hakim mengemukakan alasan-alasan dalam pertimbangannya dengan jelas dan telah berpatokan pada suatu pasal yang menjadi dasar mengadili, maka putusan tersebut tidak melanggar asas putusan pengadilan, karena telah sesuai dan yang dilarang adalah putusan yang melebihi tuntutan. Dalam mengambil keputusan hakim harus mempertimbangkan kemanfaatan, kepastian dan keadilan. Pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 778 K/Pdt.Sus-PHI/2018 mengenai pembayaran ganti rugi sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT tidak menyebut dengan jelas pasal yang digunakan sehingga putusan ini memiliki kekurangan karena tidak berdasarkan pada asas putusan pengadilan.

Dalam hal memutus pembayaran ganti rugi sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT, penulis beranggapan bahwa Putusan Mahkamah Agung Nomor 778 K/Pdt.Sus-PHI/2018 mengenai pembayaran ganti rugi sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT **tidak tepat** karena tidak memperhatikan ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Putusan Hakim Mahkamah Agung tersebut berpendapat bahwa *judex facti* telah melakukan kekeliruan dalam menerapkan hukum dan Hakim Mahkamah Agung tersebut membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Nomor 3 Pdt.Sus-

PHI/2018/PN Plk, sementara pada putusan tersebut Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah memperhatikan ketentuan pada Pasal 62 UU Ketenagakerjaan.

## PENUTUP

### Simpulan

Putusan Mahkamah Agung Nomor 778 K/Pdt.Sus-PHI/2018 mengenai pembayaran ganti rugi sebesar setengah sisa upah sampai berakhirnya PKWT tidak tepat karena tidak mendasari ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan. Dimana Pasal 62 UU Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir, maka pihak tersebut wajib membayar ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja kepada pihak yang lain.

### Saran

Dalam menetapkan suatu putusan pengadilan, hakim sebaiknya mampu memperhatikan peraturan perundang-undangan yang ada dan tidak membuat putusan sendiri diluar peraturan yang telah ada, serta hakim sebaiknya tidak mengurangi hak pihak yang berperkara dalam pengadilan yaitu dengan menetapkan putusan mengenai pengurangan ganti rugi yang mencapai setengah dari total yang harus diterima oleh pihak pekerja. Demi terciptanya rasa keadilan, hakim sebaiknya memberi sanksi bagi kedua belah pihak yang berperkara dengan membuat dua putusan yang berbeda, mengingat kedua belah pihak baik pekerja maupun pengusaha telah melakukan kesalahan. Saran ini ditujukan untuk hakim, baik hakim yang terlibat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 778 K/Pdt.Sus-PHI/2018 maupun hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan hakim Mahkamah Agung yang akan menangani perkara perselisihan hubungan industrial serupa dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, H. Zainal, H. Agusfian Wahab, Lalu Husni, and Zaeni Asyhadie. 2006. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Darmawan, Heru and Arinto Nugroho. 2017. “Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu NO.05/WJM/I/2016 Yang Tidak Mencantumkan Klausul Jaminan Sosial Yang Berakibat Tidak Ada Tanggung Jawab PT. Wahyu Jaya Mandiri Terhadap Martono Saat Terjadi Kecelakaan Kerja.”

*Jurnal Novum Law Departement Universitas Negeri Surabaya* 4(3):1–10.

Diantha, I. Made Pasek. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group.

Djumialdji, F. X. 2006. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.

Fajar, Mukti and Yulianto Achmad. 2007. *Dualisme Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hart, H. L. .. 2010. *Konsep Hukum Terjemahan The Concept of Law*. Bandung: Nusa Media.

Ishaq. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.

Kaka, Angelia Maya Saputri and Arinto Nugroho. 2016. “Tinjauan Yuridis Tentang Formulasi Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.” *Jurnal Novum Law Departement Universitas Negeri Surabaya*.

Kansil, C. S. T. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Rahmawati, Irna and Arinto Nugroho. 2017. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Harian Lepas Yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Secara Lisan Bidang Jasa Konstruksi (Studi Kasus Pekerja Harian Lepas PT. Pillar Permata).” *Jurnal Novum Law Departement Universitas Negeri Surabaya* 4(4):1–11.

Soekanto, Soerjono. 2010. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.

Soekanto, Soerjono and Sri Mamudji. 2006. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sudiby, Muhammad Wahyu and Arinto Nugroho. 2016. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh Non-Shift Yang Tidak Diatur Waktu Istirahatnya.”

*Jurnal Novum Law Departement Universitas Negeri Surabaya* 3(3):8–16.

Uwiyono, Aloysius, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono, and Melania Kiswandari. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wijayanti, Asri. 2014. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Wulandari, Revillia and Arinto Nugroho. 2013. “Analisis Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 67/PUU-XI/2013 Tentang Pengujian Pasal 95 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Novum Law Departement Universitas Negeri Surabaya* (67):1–9.

Yorisca, Yenny. 2020. “Pembangunan Hukum Yang Berkelanjutan: Langkah Penjaminan Hukum Dalam Mencapai Pembangunan Nasional Yang Berkelanjutan.” *Jurnal Legislasi Indonesia* 17(1):98–111.

Yuniarti, Neni. 2018. “Tinjauan Yuridis Penghilangan Kewajiban Pemberian Ganti Rugi Kepada Pekerja Yang Diberhentikan Akibat Melanggar Tata Tertib Pada Perjanjian Kerja Antara PT. Infomedia Solusi Humanika Semarang Dengan Pekerja.” Universitas Negeri Surabaya.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1945).

*Algemene Bepalingen van Wetgeving voor Indonesie (Staatblad Tahun 1847 Nomor 23)*.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

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)

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang  
Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik  
Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan  
Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 5076)

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang  
Pengupahan (Lembaran Negara Republik Indonesia  
Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembar Negara  
Republik Indonesia Nomor 5747)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Republik Indonesia Nomor: KEP-78/MEN/2001  
Tentang Perubahan Atas Beberapa Pasal 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  
Ganti Kerugian Di Perusahaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi  
Republik Indonesia Nomor Kep. 232/Men/2003  
tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi  
Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004  
Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja  
Waktu Tertentu

Putusan Mahkamah Agung Nomor 552 K/Pdt.Sus-  
PHI/2016

Putusan Mahkamah Agung Nomor 778 K/Pdt.Sus-  
Phi/2018

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan  
Negeri Denpasar Nomor 1/PDT.SUS-  
PHI/2016/PN.DPS

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan  
Negeri Palangkaraya Nomor 3 Pdt.Sus-PHI/2018/PN Plk