

# PEMENUHAN UANG PENGGANTIAN HAK BAGI PEKERJA YANG MENGUNDURKAN DIRI DALAM PUTUSAN NOMOR 801K/PDT.SUS-PHI/2020

**Claudia Amanda**

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya  
[claudiaamanda.20063@mhs.unesa.ac.id](mailto:claudiaamanda.20063@mhs.unesa.ac.id)

**Arinto Nugroho**

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya  
[arintonugroho@unesa.ac.id](mailto:arintonugroho@unesa.ac.id)

## Abstrak

Pemutusan hubungan kerja selalu berpotensi terjadi dalam dunia pekerjaan. Berdasarkan definisi pada pasal 1 angka 25 UUK dan kaitannya dengan pasal 1 angka 4 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pemutusan hubungan kerja dapat diartikan sebagai penghentian hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak. Salah satu kasus yang dapat menjadi contoh perselisihan antara pengusaha dan pekerja adalah kasus antara PT Multi Mayaka melawan Gregorius Puji Satriyo Nugroho yang diputus dengan Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apa dasar pertimbangan berdasarkan Putusan Nomor 801K/Pdt.Sus-PHI/2020 dengan adanya keberlakuan surat edaran menakertrans dan menganalisis apa akibat hukum dari putusan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan *statute approach* dan *conceptual approach*. Berdasarkan *Ratio Decidendi* Hakim dalam perkara tersebut, jika dikaitkan dengan Pasal 162 ayat (1) dan (2) UUK telah mengesampingkan pasal tersebut dengan Surat Edaran Nomor B.600/MEN/SJ-HK/VIII/2005 yang mana *judex juris* dianggap telah mengesampingkan Asas *lex superior derogate legi inferiori* dan akibat hukum bagi PT.Multi Mayaka yakni berkewajiban membayar sejumlah sebesar Rp. 16.222.000,00. Lalu akibat hukum bagi Termohon Kasasi ialah mendapatkan hak nya berupa uang pisah dan upah bulan Februari sebesar Rp. 16.222.000, namun kehilangan uang penggantian haknya sebagaimana termaksud dalam pasal 162 ayat (1) UUK yaitu sebesar 15% .

**Kata Kunci:** *Uang penggantian hak, Hak pekerja, Pekerja mengundurkan diri (resign)*

## Abstract

*Termination of employment always has the potential to occur in the world of work. Based on the definition in Article 1 paragraph 25 of the UUK and its relation to Article 1 paragraph 4 of Law Number 2 Year 2004 on Settlement of Industrial Relations Disputes, termination of employment can be defined as the cessation of work relations carried out by one party. One case that can be an example of a dispute between employers and employees is the case between PT Multi Mayaka and Gregorius Puji Satriyo Nugroho which was decided by Decision Number 29/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg. This study aims to analyze what is the basis for consideration based on Decision Number 801K/Pdt.Sus-PHI/2020 with the enactment of the circular letter of the Ministry of Manpower and Transmigration and analyze what the legal consequences of the decision are. This research uses normative juridical methods with a statute approach and conceptual approach. Based on the Judge's Ratio Decidendi in the case, if it is related to Article 162 paragraphs (1) and (2) of the UUK, it has overridden the article with Circular Letter Number B.600/MEN/SJ-HK/VIII/2005 which *judex juris* is considered to have overridden the principle of *lex superior derogate legi inferiori* and the legal consequences for PT Multi Mayaka are obliged to pay an amount of Rp. 16,222,000.00. Then the legal effect for the Cassation Respondent is to get his rights in the form of separation pay and February wages in the amount of Rp. 16,222,000, but lost his right to compensation as referred to in Article 162 paragraph (1) UUK which is 15%.*

**Keywords:** *Compensation, Worker's Rights, Worker resignation.*

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Pasal 28 D ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia ditegaskan, bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Hubungan kerja, yang sering disebut dengan korelasi normatif, dijelaskan lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk kemudian disebut sebagai UUK). Hubungan hukum antar pekerja dan pemberi kerja dimulai dengan penandatanganan perjanjian kerja secara tertulis. Dalam hal ini, terdapat hak serta tanggung jawab yang kadang-kadang menimbulkan masalah. Jika tidak ada pemahaman atau kesepakatan, masalah ini bisa menyebabkan konflik antara kedua belah pihak. Dalam bahasa Inggris, konflik atau perselisihan ini dikenal sebagai "conflict or dispute." (Abdulkadir Muhammad 2004).

Pemberi kerja dan pekerja memiliki kepentingan yang berbeda, yang bisa menyebabkan konflik mengenai hak, kepentingan, atau bahkan pemutusan hubungan kerja jika terjadi apabila terdapat kesalahan secara sengaja kontradiksi terhadap kaidah hukum ketenagakerjaan. Secara hukum, kedua subjek hukum seharusnya tidak membuat keputusan sendiri yang bersifat sewenang-wenang atau *eigenrichting*. Sebaliknya, masalah tersebut harus diselesaikan melalui penerapan atau penegakan hukum yang sesuai, khususnya berkenaan dengan norma hukum prosedural atau hukum acara, sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di dalam regulasi tersebut, telah dijelaskan secara rinci mengenai tatacara penanganan perselisihan hubungan kerja, termasuk dengan lembaga Bipatrit untuk menyelesaikan permasalahan melalui perundingan, konsiliasi, dan arbitrase. Bagi para pihak yang bermasalah juga dapat mengajukan gugatan dan memanfaatkan Badan Peradilan Umum sebagai lembaga independen yang bertanggung jawab atas pelaksanaan keadilan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 yang mengubah dan memperbarui ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum. (Sherly Ayuna Putra 2021).

Perselisihan hubungan industrial yang sebagaimana disebabkan oleh karena tidak dipenuhinya hak dikategorikan sebagai perselisihan hak. Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial Definisi perselisihan hak yaitu : “Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama”. Dalam konteks permasalahan ini, hak yang menjadi pokok perdebatan yaitu hak normatif yang sudah ditentukan pada perjanjian kerja, perjanjian kerja kolektif, peraturan perusahaan atau peraturan perundang-undangan. Perselisihan bisa timbul, misalnya, pada saat seorang pekerja tidak sepakat terkait besaran upah yang ditawarkan oleh perusahaan karena interpretasi para pihak terhadap klausul upah dalam perjanjian kerja mereka berbeda. (Wijayanto Setiawan, 2007).

Masyarakat memiliki beragam metode untuk menyelesaikan sengketa yang muncul, mulai dari pendekatan kolaboratif antara pihak yang bersengketa, mengaitkan pihak ketiga yang objektif atau netral, dan metode lainnya. Pada konteks perselisihan hubungan industrial, penyelesaiannya bisa dilakukan dengan proses litigasi di pengadilan atau melalui pendekatan non-litigasi, berdasarkan ketentuan yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (Christina NM Tobing 2018).

Masing-masing pihak memiliki keleluasaan dalam memilih alternatif penyelesaian mana yang hendak mereka gunakan dalam menangani perselisihan Hubungan Industrial (Lalu Husni, 2005). Dalam konteks hubungan kerja, selalu ada potensi untuk terjadi pemutusan hubungan kerja selalu ada. Berdasarkan definisi pada pasal 1 angka 25 UUK dan kaitannya dengan pasal 1 angka 4 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pemutusan hubungan kerja dapat diartikan sebagai penghentian hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak. Ada empat hal yang dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, yaitu: pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan hukum, pemutusan hubungan kerja berdasarkan keputusan pengadilan, pemutusan

hubungan kerja atas inisiatif pekerja/buruh, dan pemutusan hubungan kerja atas inisiatif pengusaha (Asri Wijayanti 2013). Salah satu kasus yang dapat menjadi contoh perselisihan antara pengusaha dan pekerja adalah kasus antara PT Multi Mayaka melawan Gregorius Puji Satriyo Nugroho yang diputus dengan Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg

Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg merupakan salah satu permasalahan hubungan industrial terkait perselisihan hak. Para pihak yang berselisih ialah PT Multi Mayaka (Penggugat) selaku perusahaan yang bergerak dibidang penjualan barang yang barangnya dibeli dari luar negeri dengan mengeluarkan dolar untuk ditawarkan dan dijual kepada pihak ketiga atau masyarakat luas yang menginginkannya dengan mata uang rupiah. Gregorius Puji Satriyo Nugroho (Tergugat) selaku pekerja dari PT. Multi Mayaka dengan masa kerja 8 tahun 4 bulan terhitung sejak 7 November 2011 sampai dengan 1 maret 2023. Yang mana pada pokoknya permasalahan yang menyangkut dua pihak ini ialah terkait perselisihan hak yaitu Penggugat tidak memberikan uang atau menahan uang gaji bulan Februari 2019 dan uang pisah Tergugat sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur dalam peraturan perusahaan berupa Keputusan Direksi Ref.No.003/DIR/I/2019 tentang peraturan untuk bagian sales atau penjualan. Alasan yang disampaikan PT Multi Mayaka adalah karena Tergugat masih mempunyai kewajiban untuk diselesaikan yaitu menagih piutang dealer yang masih belum tertagih sejumlah Rp. 7.410.000,- (tujuh juta empat ratus sepuluh ribu rupiah).

Perkara ini tidak hanya berhenti ditingkat pertama melainkan pada tingkat kasasi dengan nomor putusan 801K/Pdt.Sus-PHI/2020. Terdapat perbedaan pendapat hakim (*dissenting opinion*). Berikut amar Putusan pada tingkat pertama :

- Mengabulkan Penggugat Rekonvensi sebagian
- Menghukum tergugat rekonvensi untuk membayar kepada Penggugat Rekonvensi atas kompensasi pengunduran diri Penggugat Rekonvensi sebesar Rp. 24.943.550,- (dua

puluh empat juta Sembilan ratus empat puluh tiga ribu lima ratus lima puluh rupiah)

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk selebihnya

Berikut alasan-alasan terjadinya *dissenting opinion* :

- Bahwa *Judex Facti* telah memberi pertimbangan yang cukup dengan mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan para pihak di persidangan
- Bahwa *Judex Facti* telah benar mempertimbangkan hutang Debitur terhadap Penggugat tidak dapat dibebankan kepada Tergugat, karena hubungan hutang piutang terjadi antara Penggugat dengan Debitur
- Bahwa putusan *Judex Facti* tidak *ultra petita*, karena pemberian kompensasi atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan mengundurkan diri sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 162 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan masih dalam lingkup materiil perkara
- Bahwa putusan *Judex Facti* sudah cukup pertimbangan, karena dalam pertimbangan *Judex Facti* mengenai dasar hukum pemberian uang pisah sebagaimana dimaksud ketentuan pasal 162 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas menyebut ketentuan pasal 84 ayat (2) peraturan perusahaan periode 2018-2019.

Hasil dari putusan kasasi ini sendiri ialah memperbaiki amar putusan pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/PN.Smg tanggal 9 januari 2020 sehingga amar selengkapnya ialah :

- Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi sebagian
- Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp. 16.222.000,- (enambelas juta dua ratus dua puluh dua ribu rupiah)

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk selebihnya

Dari putusan kasasi terdapat perbaikan amar putusan terkait uang penggantian hak 15% berdasarkan ketentuan pasal 162 ayat (1) UUK sejumlah Rp. 8.921.550,- (delapan juta sembilan ratus dua puluh ribu lima ratus lima puluh rupiah) tidak jadi diberikan kepada Tergugat, dengan alasan mengacu pada pasal 156 ayat (4) UUK dan Surat edaran No.B.600/MEN/SJ-HK/VIII/2005. Sedangkan Dalam UUK terdapat pasal lanjutan yaitu pada pasal 162 ayat (1) dengan bunyi “Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)” dan pada Surat Edaran MENAKERTRANS B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005, ditegaskan yakni posisi Surat Edaran Menteri dalam struktur hukum Indonesia bukanlah sebagai peraturan Perundang-Undangan. Ini disebabkan oleh fakta bahwa Surat Edaran Menteri tidak memenuhi kriteria sebagai suatu norma hukum. Oleh karena itu, jika ada keraguan tentang legitimasinya, Surat Edaran Menteri harus diakui sebagai sah dalam mengatur hubungan vertikal internal antara pejabat tata usaha negara di lingkungannya, meskipun tetap memperhatikan dimensi yuridis, filosofis, dan sosiologis dalam proses pembuatan dan penerapannya. Mengingat asas hukum "lex superior derogat legi inferiori", dapat disimpulkan bahwa secara normatif, Surat Edaran dari Menakertrans kehilangan kekuatannya. Namun, karena telah dikeluarkan, perlu dilakukan proses judicial review di Mahkamah Agung untuk membatalkannya, sehingga semua entitas bisnis akan mengacu pada UUK. Namun, yang ingin peneliti bahas dalam skripsi ini ialah akibat hukum dari perselisihan hak antara pekerja dan pengusaha berdasarkan Putusan Nomor 801K/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Smg serta dasar pertimbangan hakim dalam menyelesaikan perselisihan hak meskipun terdapat dissenting opinion berdasarkan Putusan Nomor 801K/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Smg.

## 2. Rumusan Masalah

1. Apa dasar pertimbangan hakim dalam menyelesaikan perselisihan hak dalam Putusan Nomor 801K/Pdt.Sus-PHI/2020 dikaitkan dengan keberlakuan surat edaran menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor B600 /Men/Sj-Hk/VIII/2005?

2. Apa akibat hukum dari perselisihan hak antara pekerja dan pengusaha bagi pekerja berdasarkan Putusan Nomor 801K/Pdt.Sus-PHI/2020 yang mana *judex facti* tidak ultra petita?

## METODE

Penulisan artikel jurnal ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian terhadap asas-asas hukum. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang menggunakan sumber data sekunder atau data yang diperoleh melalui bahan-bahan kepustakaan. Pendekatan yang digunakan dalam penulisan artikel jurnal ini adalah pendekatan peraturan hukum (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Jenis bahan hukum yang digunakan dalam penulisan jurnal ini adalah bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder.

Pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah menggunakan teknik studi kepustakaan. penelitian akan menggunakan penelusuran literatur-literatur yang berkaitan dengan judul dan rumusan masalah. Studi kepustakaan akan dicari dalam bahan hukum yang ada. Baik dari bahan Primer atau dari sekunder turut serta juga bahan tersier. Nantinya bahan hukum yang sudah terkumpul akan diklasifikasikan ke dalam bab dan subbab untuk disusun secara berurutan dengan pokok permasalahan dan dianalisis dianalisis menggunakan metode preskriptif.

Penelitian dengan metode preskriptif memiliki tujuan untuk memberikan gambaran atau merumuskan masalah sesuai dengan keadaan atau fakta yang terjadi. Preskriptif memiliki arti bahwa objek ilmu hukum merupakan menghubungkan antara norma hukum dan prinsip hukum, menghubungkan antara aturan hukum dan norma hukum, serta menghubungkan antara tingkah laku individu dengan norma hukum Metode preskriptif digunakan dalam penelitian ini bermaksud untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pertimbangan Hakim di Pengadilan Negeri dan Mahkamah Agung Dalam Putusan No. 801K/Pdt.Sus-Phi/2020

Pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang menolak gugatan PT. Multi Mayaka Seluruhnya. Pertimbangan hakim menyatakan bahwa Penggugat Rekonvensi telah berhasil membuktikan dalil-dalil gugatan Rekonvensinya, oleh karenanya gugatan Penggugat Rekonvensi beralasan menurut hukum untuk dikabulkan. Hakim memberikan pertimbangan dalam memutus perkara tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 162 ayat (1) dan (2) UUK yang menyebutkan bahwa,

1. “Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
2. pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugasdanfungsinyatidak me-wakilikpentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalamperjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Pertimbangan Mahkamah Agung untuk memperbaiki putusan pertama yaitu bahwa perbaikan khususnya mengenai uang penggantian hak, berdasarkan Surat Edaran Nomor B.600/MEN/SJ-HK/VIII/2005, maka pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri tidak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan Pasal 154 ayat (4). Didalam putusan tersebut Dr. H. Fauzan, S.H., M.H., menyatakan perbedaan pendapat (*dissenting opinion*) yang menyatakan bahwa *Judex facti* telah cukup memberi pertimbangan dan *judex facti* tidak *ultra petita*. Berikut pertimbangan yang mendukung :

#### 1.1 *Judex Facti* sudah memberi pertimbangan yang cukup dan tidak *ultra petita*

Didalam putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg, para mejelis hakim telah memutus perkara dengan putusan yang telah sesuai dengan gugatan yang diajukan yakni terkait uang penggantian

hak, uang pisah serta upah bulan Februari, sehingga majelis hakim mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi sebagian yakni,

- “Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar kepada Penggugat Rekonvensi sebesar Rp. 24.943.550 dengan rincian sebagai berikut ;
- Uang penggantian hak 15% berdasarkan ketentuan pasal 162 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu : Rp. 8.921.550
  - Uang pisah berdasarkan Pasal 162 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengacu ketentuan pasal 84 ayat (2) Peraturan Perusahaan Periode 2018-2020 adalah upah sebesar Rp. 5.407.500 x 2 bulan = 10.815.000
  - Gaji/upah bulan february 2019 yang belum dibayarkan sebesar = Rp. 5.407.000.
  - Jumlah hak penggugat rekonvensi = Rp. 24.943.550.”

Putusan hakim tersebut dapat dinyatakan tidak melanggar Pasal 178 ayat (2) dan (3) Het Herziene Indonesisch Reglement dan Pasal 189 ayat (2) dan (3) Reglement voor de Buitengewesten, yang mana di dalam ketentuan tersebut secara gamblang melarang seorang hakim untuk memutus melebihi dari apa yang dituntut.

Pertimbangan dua anggota hakim yang mempertimbangkan antara PT. Multi Mayaka dan Gregorius Puji Satrio pada tingkat kasasi menghilangkan uang penggantian hak sebesar 15% (limas persen) yang mana merupakan hak yang seharusnya Tergugat dapatkan, yang mana telah sesuai dengan Pasal 162 ayat (1) UUK namun dinyatakan batal karena Surat Edaran Nomor B.600/MEN/SJ-HK/VIII/2005. Kedua Majelis Hakim tidak melihat bahwasanya kedudukan Surat edaran sendiri berdasarkan Permendagri No. 55 Tahun 2010 pasal 1 butir 43 dijelaskan bahwa “Surat Edaran adalah naskah dinas yang berisi pemberitahuan, penjelasan, dan/ atau petunjuk cara melaksanakan hal tertentu yang dianggap penting dan mendesak”. Surat Edaran tidak juga dikategorikan sebagai peraturan perundang-undangan, bukan juga suatu norma hukum sebagaimana norma dari suatu peraturan perundang-undangan sehingga surat edaran tidak dapat dijadikan dasar hukum untuk menganulir peraturan menteri, apalagi peraturan berhierarki lainnya.

Peneliti sepakat dengan pertimbangan salah satu Majelis Hakim Mahkamah Agung yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara PT. Multi Mayaka dan Gregorius Puji bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial dengan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg tidak ultra petita dimana didalam putusan tersebut telah memberikan uang penggantian hak sebesar 15% (lima belas persen) yang mana telah sesuai dengan pokok gugatan yang diajukan oleh Gregorius Puji . Terbitnya Surat Nomor B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005, menyebabkan para pekerja/buruh resah karena banyak perusahaan yang mengacu pada surat tersebut sehingga para pekerja/buruh tidak mendapat hak nya sebagaimana disebutkan dalam pasal 156 ayat (4) UUK. Padahal ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan telah menyebutkan hak-hak yang diterima pekerja/buruh yang mengundurkan diri, namun setelah adanya surat tersebut hak pekerja/buruh yang mengundurkan diri terkesan dikurangi.

## **1.2 Perselisihan Antara PT. Multi Mayaka dan Gregorius Puji Adalah Perselisihan Hak**

Perselisihan hak timbul apabila dalam hubungan kerja terdapat hak yang tidak terpenuhi akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang –undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Apabila mengacu pada penjelasan pasal 1 angka 2 huruf a Undang-Undang No.2 Tahun 2004 perselisihan hak ini adalah perselisihan hak normatif, yang sudah jelas pengaturannya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg merupakan salah satu permasalahan hubungan industrial terkait perselisihan hak. Para pihak yang berselisih ialah PT Multi Mayaka (Penggugat) selaku perusahaan yang bergerak dibidang penjualan barang yang barangnya dibeli dari luar negeri dengan mengeluarkan dolar untuk ditawarkan dan dijual kepada pihak ketiga atau masyarakat luas yang menginginkannya dengan mata uang rupiah. Gregorius Puji Satriyo Nugroho (Tergugat) selaku pekerja dari PT. Multi Mayaka dengan masa kerja 8 tahun 4 bulan terhitung sejak 7 November 2011 sampai dengan 1 Maret 2023. Yang mana pada pokoknya permasalahan yang menyangkut dua pihak ini ialah terkait perselisihan hak yaitu Penggugat tidak memberikan uang atau menahan uang gaji bulan Februari 2019, uang pisah dan uang penggantian hak

Tergugat sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur dalam peraturan perusahaan berupa Keputusan Direksi Ref.No.003/DIR/I/2019 tentang peraturan untuk bagian sales atau penjualan. Alasan yang disampaikan PT Multi Mayaka adalah karena Tergugat masih mempunyai kewajiban untuk diselesaikan yaitu menagih piutang dealer yang masih belum tertagih sejumlah Rp. 7.410.000,- (tujuh juta empat ratus sepuluh ribu rupiah). Perkara ini tidak hanya berhenti ditingkat pertama melainkan pada tingkat kasasi dengan nomor putusan 801K/Pdt.Sus-PHI/2020.

Pendapat peneliti berkenaan dengan pendapat hakim bahwasanya yang menyatakan perselisihan ini adalah perselisihan hak yang mana berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 yaitu “Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.” Yang mana Penggugat tidak memberikan uang atau menahan uang gaji bulan Februari 2019, uang pisah dan uang penggantian hak yang mana merupakan hak Tergugat sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur dalam peraturan perusahaan berupa Keputusan Direksi Ref.No.003/DIR/I/2019 tentang peraturan untuk bagian sales atau penjualan serta dalam UUK. Sedangkan Tergugat masih mempunyai kewajiban untuk diselesaikan yaitu menagih piutang dealer yang masih belum tertagih sejumlah Rp. 7.410.000,- (tujuh juta empat ratus sepuluh ribu rupiah). Hubungan hutang piutang merupakan hubungan antara Debitur (Penggugat) dengan pihak dealer, hubungan tersebut tidak dapat dilimpahkan atau dibebankan kepada Tergugat. Permasalahan dalam perkara ini dapat dikatakan merupakan perselisihan hak karena terdapat perbedaan pelaksanaan atau penafsiran peraturan perundang-undangan.

## **1.3 Gregorius Puji Satriyo Nugroho yang Mengundurkan Diri (*resign*) Berhak atas Uang Penggantian Hak**

Mengacu pada Pasal 162 ayat (1) dan (2) UUK yang menyatakan bahwa,

1. “Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang

penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

2. Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Gregorius Puji Satriyo Nugroho selaku pekerja sekaligus Tergugat berhak untuk mendapatkan uang penggantian hak sebesar 15%. Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 801K/Pdt.Sus-PHI/2020 memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Smg. Sehingga membuat Gregorius kehilangan haknya yaitu berupa uang penggantian hak sebesar 15% dengan dasar pertimbangan hakim ialah Surat Edaran Nomor B.600/MEN/SJ-HK/VIII/2005, yang mengatakan “pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja maka pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapatkan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan Pasal 154 ayat (4).”

Meninjau dari kedudukan Surat Edaran sendiri secara hirarki perundang-undangan yang tertuang pada Pasal 7 ayat (1) UU No. 12 Tahun 2011, jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia terdiri dengan urutan berikut.

1. “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat.
3. Undang-undang/ peraturan pemerintah pengganti undang-undang.
4. Peraturan pemerintah.
5. Peraturan presiden.
6. Peraturan daerah provinsi.
7. Peraturan daerah kabupaten/kota.”

Pendapat peneliti berkenaan dengan salah satu hakim anggota yang memutus perkara ini pada tingkat kasasi yang mana *judex facti* telah memberi pertimbangan yang cukup. Dengan adanya Surat Edaran yang digunakan sebagai dasar dalam *judex juris* ditinjau telah kurang sesuai dengan asas *lex superior derogate legi inferiori* dapat diartikan bahwa peraturan perundang-undangan yang mempunyai derajat lebih rendah dalam hierarki peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan yang lebih tinggi. Kedudukan Surat Edaran dalam hierarki peraturan perundang-undangan sendiri Sebelumnya, Surat Edaran tidak dikategorikan sebagai peraturan perundang-undangan, dan hanya memuat pemberitahuan tentang hal tertentu yang dianggap mendesak. Sebagaimana disebutkan dalam Permendagri No. 55 Tahun 2010 pasal 1 ayat (43) dijelaskan bahwa “Surat Edaran adalah naskah dinas yang berisi pemberitahuan, penjelasan, dan/ atau petunjuk cara melaksanakan hal tertentu yang dianggap penting dan mendesak”. Surat Edaran tidak juga dikategorikan sebagai peraturan perundang-undangan, bukan juga suatu norma hukum sebagaimana norma dari suatu peraturan perundang-undangan sehingga surat edaran tidak dapat dijadikan dasar hukum untuk menganulir peraturan menteri, apalagi peraturan berhierarki lainnya sehingga dapat disimpulkan Surat Edaran adalah produk hukum yang isinya secara materil mengikat umum namun bukanlah peraturan perundang-undangan, sebab bukan peraturan perundang-undangan maka Surat Edaran merupakan instrumen administratif yang bersifat internal.

Seperti yang terjadi terhadap PT.Multi Mayaka dan Gregorius, akibat tidak tercapainya kesepakatan terkait uang penggantian hak perkara ini berlanjut pada tingkat kasasi, pasalnya penetapan standar pesangon yang berbeda-beda. Pekerja (Gregorius) menuntut uang penggantian hak sebesar 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang mana telah sesuai dengan Pasal 162 ayat (1), namun pengusaha berpatokan pada Surat Edaran B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005. Oleh karena itu dengan penelitian ini, peneliti ingin menyampaikan bahwa apabila ditinjau dari kedudukannya *judex juris* dirasa bertentangan dengan asas *lex superior derogate legi inferiori*.

## 2. Akibat Hukum dari Perselisihan Hak antara PT. Multi Mayaka dan Gregorius Puji

### 2.1 Akibat hukum yang didapat Tergugat (Gregorius Puji)

Gregorius selaku Tergugat kehilangan haknya yaitu berupa uang penggantian hak sebesar 15% (lima belas persen) . Uang penggantian hak yang seharusnya diterima pekerja/buruh yang mengundurkan diri ini menjadi perdebatan baik itu dikalangan pekerja/buruh maupun dikalangan pengusaha. Pekerja/buruh beranggapan Surat Edaran yang dikeluarkan oleh Menakertrans yang seharusnya menguntungkan bagi para pekerja/buruh mengingat posisi buruh dibawah pengusaha yang rawan sekali terdiskrimansi ini justru menyebabkan para pekerja/buruh semakin tertindas. Banyak protes yang terjadi berkaitan dengan adanya Surat Edaran dari Menakertrans yang di dalam Surat Edaran tersebut terkesan mengurangi hak-hak para pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana mestinya. Pasal 162 ayat (1) UUK menyatakan “Pekerja atau buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)” serta bunyi Pasal 156 ayat (4) UUK Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. “Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur,
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja,
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat,
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Pada SE MENNAKER B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 sendiri menyatakan bahwa: menunjuk Surat Menteri Tenaga Kerja Nomor:

18.KP.04.29.2004 tanggal 8 Januari 2004 perihal tersebut di atas, setelah dilakukan pengajian lebih mendalam, maka bagi pekerja/ buruh yang diputuskan hubungan kerjanya dengan alasan mengundurkan diri atau dikualifikasikan mengundurkan diri maka perhitungan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebagai berikut:

1. “Pekerja/ buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sebagaimana dimaksud pada pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Pekerja/ buruh yang bersangkutan berhak atas uang penggantian sesuai dengan pasal 156 ayat 4 dan uang pisah.
3. Uang penggantian hak sebagaimana dimaksud pada angka 2 meliputi:
  - a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/ buruh diterima bekerja;
  - c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan sebesar 15% (lima belas per seratus) dari uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
  - d. Hal-hal yang disepakati dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
4. Oleh karena pekerja/buruh yang mengundurkan diri tidak mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja maka pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapatkan penggantian uang perumahan, serta pengobatan dan perawatan sebagaimana ketentuan dalam pasal 156 ayat (4).”

Akibat hukum dari putusan kasasi dalam perkara ini Tergugat mendapatkan beberapa haknya berupa :

1. Uang pisah berdasarkan Pasal 162 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengacu

ketentuan Pasal 84 ayat (2) Peraturan Perusahaan Periode 2018 – 2020 adalah upah sebesar Rp 5.407.500,00 x 2 bulan = Rp 10.815.000,00

2. Gaji /upah bulan Pebruari 2019 yang belum dibayarkan sebesar = Rp 5.407.000,00

Jumlah hak Penggugat Rekonvensi/ Tergugat konvensi = Rp. 16.222.000,00 (enam belas juta duaratus dua puluh dua ribu rupiah).

## **2.2 Akibat hukum yang didapat Penggugat (PT. Multi Mayaka)**

Dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 801K/Pdt.Sus-PHI/2020 akibat hukum tidak hanya didapatkan oleh Tergugat. PT. Multi mayaka selaku Penggugat juga mendapatkan akibat hukum yang mana PT. Multi Mayaka berkewajiban membayarkan hak yang harus didapatkan Gregorius yaitu berupa :

1. Uang pisah berdasarkan Pasal 162 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengacu ketentuan Pasal 84 ayat (2) Peraturan Perusahaan Periode 2018 – 2020 adalah upah sebesar Rp 5.407.500,00 x 2 bulan = Rp 10.815.000,00
2. Gaji /upah bulan Pebruari 2019 yang belum dibayarkan sebesar – Rp. 5.407.000,00

Dengan Jumlah hak Penggugat Rekonvensi/ Tergugat konvensi yang harus dibayarkan Penggugat sebesar = Rp. 16.222.000,00 (enam belas juta duaratus dua puluh dua ribu rupiah).

Dalam putusan hakim ini Peneliti merasa kurang berkenan dikarenakan PT. Multi mayaka tidak membayar uang penggantian hak sebesar 15% (lima belas persen) yang mana telah diatur dalam Pasal 162 ayat (1) UUK dengan alasan penghilangan hak tersebut berdasarkan SE MENNAKER B.600/MEN/Sj-Hk/VIII/2005 . Ditinjau dari pasal 156 ayat (5) UUK yang menyatakan: “Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana

dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah”.

Tidak ada pernyataan pendelegasian sama sekali untuk diatur pada peraturan level Menteri apalagi Surat Edaran sehingga untuk memperjelas kedudukan Surat Edaran Menteri ini dapat di lihat dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 55 Tahun 2010 Tentang Tata Naskah Dinas Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 55 Tahun 2010 Tentang Tata Naskah Dinas Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri menjelaskan bahwa Surat Edaran adalah naskah dinas yang berisi pemberitahuan, penjelasan dan/atau petunjuk cara melaksanakan hal tertentu yang dianggap penting dan mendesak. Apabila kita kaitkan dengan Surat Edaran Menteri, maka dapat diurai beberapa kedudukan Surat Edaran Menteri adalah sebagai berikut:

- a) Surat Edaran Menteri Bukan Peraturan Perundang-undangan, hal itu dikarenakan Surat Edaran Menteri tidak memuat tentang Norma tingkah laku (Larangan, Perintah, Ijin dan pembebasan), Kewenangan (Berwenang dan tidak berwenang), dan penetapan
- b) Surat Edaran adalah naskah dinas yang berisi pemberitahuan, penjelasan dan/atau petunjuk cara melaksanakan hal tertentu yang dianggap penting dan mendesak
- c) Surat Edaran tidak dapat dijadikan dasar hukum untuk menganulir peraturan Menteri, apalagi Perpres atau PP tetapi semata-mata hanya untuk memperjelas makna dari peraturan yang ingin diberitahukan
- d) Surat Edaran mempunyai derajat lebih tinggi dari surat biasa, karena surat edaran memuat petunjuk atau penjelasan tentang hal-hal yang harus dilakukan berdasarkan peraturan yang ada. Surat Edaran bersifat pemberitahuan, tidak ada sanksi karena bukan norma.
- e) Surat Edaran merupakan suatu perintah pejabat tertentu kepada bawahannya/orang di bawah binaannya.

f) Surat Edaran sering dibuat dalam bentuk Surat Edaran Menteri, Surat Edaran tidak mempunyai kekuatan mengikat keluar karena pejabat yang menerbitkannya tidak memiliki dasar hukum menerbitkan surat edaran

g) Pejabat penerbit Surat Edaran tidak memerlukan dasar hukum karena Surat Edaran merupakan suatu peraturan kebijakan yang diterbitkan semata-mata berdasarkan kewenangan bebas namun perlu perhatikan beberapa faktor sebagai dasar pertimbangan penerbitannya:

1. Hanya diterbitkan karena keadaan mendesak.
2. Terdapat peraturan terkait yang tidak jelas yang butuh ditafsirkan.
3. Substansi tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
4. Dapat dipertanggungjawabkan secara moral dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik.

h) Surat Edaran adalah suatu perintah atau penjelasan yang tidak berkekuatan hukum, tidak ada sanksi hukum bagi yang tidak mematuhi.

Dengan demikian apabila dipertanyakan tentang keabsahannya, maka dapat disimpulkan bahwa Surat Edaran Menteri tetap harus dianggap sah sepanjang mengatur tingkat internal vertikal pejabat tata usaha negara dilingkungannya.

## **PENUTUP**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis paparkan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan *Ratio Decidendi* Hakim dalam perkara tersebut, jika dikaitkan dengan Pasal 162 ayat (1) dan (2) UUK telah mengesampingkan pasal tersebut dengan Surat Edaran Nomor B.600/MEN/SJ-HK/VIII/2005 yang mana *judex juris* dianggap telah mengesampingkan Asas *lex superior derogate legi inferiori* yang dapat diartikan bahwa peraturan perundang-undangan

yang mempunyai derajat lebih rendah dalam hierarki peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan yang lebih tinggi.

2. Akibat Hukum bagi pemohon kasasi (PT.Multi Mayaka) yakni berkewajiban membayar uang pisah berdasarkan Pasal 162 Ayat (2) UUK serta mengacu kepada Pasal 84 ayat (2) Peraturan Perusahaan periode 2018-2020 sebesar Rp. 10.851.000,00 (sepuluh juta delapan ratus limapuluh satu ribu rupiah) dan gaji upah bulan Februari sebesar Rp. 5.407.000,00 (lima juta empat ratus tujuh puluh rupiah) dengan total jumlah yang harus dibayarkan ialah sebesar Rp. 16.222.000,00 (enam belas juta dua ratus dua puluh dua ribu rupiah). Lalu akibat hukum bagi Termohon Kasasi ialah mendapatkan hak nya berupa uang pisah dan upah bulan Februari sebesar Rp. 16.222.000,00 (enam belas juta dua ratus dua puluh dua ribu rupiah), namun kehilangan uang penggantian haknya sebagaimana termaksud dalam pasal 162 ayat (1) UUK yaitu sebesar 15% (lima belas persen)

### **2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian serta hasil pembahasan yang telah penulis paparkan pada Bab sebelumnya, maka diperoleh saran sebagai berikut:

1. Bagi Hakim, Putusan yang dijatuhkan hakim menurut penulis perlu ditinjau kembali mengingat asas hukum "*lex superior derogate legi inferiori*", dapat disimpulkan bahwa secara normatif, Surat Edaran dari Menakertrans kehilangan kekuatannya. Namun, karena telah dikeluarkan, perlu dilakukan proses *judicial review* di Mahkamah Agung untuk membatalkannya, sehingga semua entitas bisnis akan mengacu pada UUK atau bahkan dapat dilakukannya Eksaminasi (*Legal Annotation*) yang berarti melakukan pengujian atau pemeriksaan terhadap surat dakwaan (*jaksa*) atau putusan pengadilan (*hakim*).

2. Bagi Perusahaan, diharapkan adanya itikad baik dalam melakukan suatu perbuatan hukum. Bahwa keterkaitan hutang antara debitur terhadap Penggugat tidak dapat dibebankan kepada Tergugat, karena hubungan hutang piutang terjadi antara Penggugat dengan Debitur sehingga, hak-

hak yang seharusnya diperoleh Tergugat haruslah dipenuhi secara utuh.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku dan Jurnal

- Abdulkadir Muhammad. (2004). *Hukum Dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Abdul Khakim. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya.
- Asri Wijayanti. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Bram, Djafar Al. (2011). *Penyelesaian Sengketa Bisnis Melalui Mediasi*. Jakarta.
- Christina NM Tobing. (2018). “*Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan.*”
- Iman Soepomo. (1987). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Johny Ibrahim. (2007). *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayu Media.
- Khakim. (2010). *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Teori Dan Pelaksanaan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Lalu Husni. (2005). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rai Mantili. (2021). “*Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase).*”
- R. Joni Bambang. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia .
- Sherly Ayuna Putria, Agus Mulya Karsona, Revi Inayatillah. (2021). “*Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum.*”
- Taufiq Yulianto. (2011). “*Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Atau Buruh Yang Mengundurkan Diri Atas Kemauan Sendiri .*” 2.
- Wijayanto Setiawan. (2007). *Pengadilan Perburuhan Indonesia*. Sidoarjo.
- Wirawan. (2010). *Konflik Dan Manajemen Konflik Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Zainal, Asikin. (2010). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

### Peraturan Indonesia:

- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial LN 2004/NO.6. TLN No.4356, LL SETNEH : 72 HLM
- Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan LN.2011/No. 82, TLN No. 5234, LL SETNEG: 51 HLM
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 55 Tahun 2010 tentang Tata Naskah Dinas Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri BN.2010/No.536, peraturan.go.id: 29 hlm.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. LN. 1999/ No. 138, TLN NO. 3872, LL SETNEG : 26 HLM
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. LN.2003/NO.39, TLN NO.4279, LL SETNEG :79 HLM
- Putusan Nomor 801K/Pdt.Sus-PHI/2020