

Kajian Yuridis Dasar Pertimbangan Hakim pada Putusan Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012 tentang Kewajiban Pemberian Upah dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja

Dhany Rachmadi

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

Dhanyrachmadi44@gmail.com

Arinto Nugroho

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Dasar pertimbangan Hakim Mahkamah Agung dalam menjatuhkan putusan kasasi terhadap para pihak yang sedang berperkara di pengadilan hubungan industrial mengenai kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja seharusnya tidak hanya berlandaskan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Kepmenakertrans No.KEP-150/Men/2000, tetapi juga memperhatikan Putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-IX/2011. Salah satu contoh perselisihan hubungan industrial yang kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dapat dilihat dalam Putusan Mahkamah Agung No. 454K/Pdt.Sus-PHI/2012 mengenai kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja. Hakim Mahkamah Agung menjatuhkan sanksi kepada PT Young Tree Industries untuk membayarkan upah proses 6 bulan upah kepada Kunaeni/Kunaini, padahal terdapat putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa pemberian upah proses harus diberikan sampai dengan adanya putusan hakim berkekuatan hukum tetap. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dasar pertimbangan hakim dalam memutus Putusan Mahkamah Agung No.454K/Pdt.Sus-PHI/2012 tentang kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini berjenis yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Jenis bahan hukum dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan non hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum dengan studi kepustakaan, dan teknik analisis menggunakan metode preskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dasar pertimbangan hakim adalah menjatuhkan sanksi kepada PT Young Tree Industries untuk membayarkan upah proses 6 bulan upah kepada Kunaeni/Kunaini berdasarkan pasal 100 UU PPHI dan Kepmenakertrans No.KEP-150/Men/2000. Padahal seharusnya hakim mempertimbangkan keberlangsungan hidup pekerja untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarganya setelah 6 bulan apabila kasus melebihi 6 bulan, hal ini diperkuat dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa pemberian upah proses harus diberikan sampai dengan adanya putusan hakim berkekuatan hukum tetap.

Kata Kunci: Pertimbangan hakim, Upah, Hubungan Kerja.

Abstract

The legal reason of the Supreme Court judge's in making the decision in the Industrial Relations Court regarding the liability of wages in the process of termination of employment should not only be based on the manpower law, Industrial relations Dispute Resolution law and the decree No.KEP-150/Men/2000, but also pay attention to the ruling of the Constitutional Court (MK) No.37/PUU-IX/2011. An example of a dispute on industrial relations whose wage obligations in the process of termination of inappropriate employment can be seen in the Supreme Court Decree No.454K/Pdt.Sus-PHI/2012 regarding the obligation to give wages in the process of termination of employment. Supreme Court judges impose sanctions on PT. Young Tree Industries to pay a 6-month wage process wage to Kunaeni/Kunaini, In fact there is a decree of the Constitutional Court No.37/PUU-IX/2011 which states that the remuneration of the process must be given until the decision of a legal force judge is made. The study aims to analyse the basis of the judge's judgment in disregarding the Supreme Court's decision No.454 K/Pdt.Sus-PHI/2012 on the obligation to give wages in the process of termination of employment. This research is normative with the use of legislation and case approach. The type of legal material in this study consists of primary legal materials, secondary legal materials, and non-legal materials. Techniques of collecting legal materials with literature studies, and analytical techniques by using prescriptive method. The results showed that the basic consideration of judges is to impose sanctions on PT Young Tree Industries to pay the wages of the 6-

month process for wages to Kunaeni/Kunaini pursuant to article 100 of PPHI LAW and the Treason No. KEP-150/Men/2000. In fact, judges should consider the continuity of the workers' life to fulfill their needs and family after 6 months if the case which exceeds 6 months. This is strengthened by the decision of the Constitutional Court (MK) No.37/PUU-IX/2011 stating that the remuneration of the process must be given up to the judgment of a legal force judge.

Keywords: Judgment judges, Wage, Working relationship.

PENDAHULUAN

Di era modernisasi ini manusia mempunyai kebutuhan yang beranekaragam, agar bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari manusia harus bekerja. Setiap orang memiliki hak untuk bekerja demi mencukupi kebutuhan dirinya maupun kebutuhan keluarganya agar tetap bisa hidup. Negara Republik Indonesia dalam hal ini telah mengatur di konstitusinya yaitu dalam Pasal 27 angka 2 undang undang dasar negara republik indonesia 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) berbunyi "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pasal 28d angka (2) UUD NRI 1945 yang mengatakan "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Aturan tersebut berlaku baik bagi pekerjaan yang dilakukan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut (zaenal 2008). Hal ini melahirkan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

Pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati pekerja dan perusahaan. Pengertian perjanjian kerja terdapat dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) yang berbunyi "perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak." Perjanjian kerja yang disepakati oleh pekerja/buruh dan perusahaan sebagai pemberi kerja harus sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Perihal membuat perjanjian kerja pemerintah telah mengatur melalui Pasal 51 UUK. Dalam perjanjian kerja terdapat hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh pihak pekerja/buruh dan perusahaan. Pekerja/buruh mempunyai kewajiban melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati, pekerja/buruh mempunyai hak menerima upah dan menerima perlindungan kerja dari perusahaan tempat bekerja. Perusahaan sebagai pemberi kerja bagi pekerja/buruh, mempunyai kewajiban untuk

memberikan upah dan perlindungan kerja untuk pekerja/buruh dan perusahaan mempunyai hak untuk

memerintah pekerja untuk melakukan pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Pengakhiran hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha biasa dikenal dengan pemutusan hubungan kerja selanjutnya disebut PHK, berakhirnya hubungan kerja berarti putusanya hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Berakhirnya hubungan kerja terjadi bila jangka waktu perjanjian kerja yang ditentukan oleh pekerja dan pengusaha telah selesai, PKWT telah berakhir secara otomatis atau demi hukum (Uwiyono et al. 2014). Perusahaan dapat dikatakan berhasil menjalankan perusahaan salah satu indikatornya adalah tingginya kualitas kerja dan kinerja yang dilakukan oleh pekerja dalam melakukan kewajiban kerjanya. Tidak semua pekerja melaksanakan perjanjian kerja dengan kualitas kerja dan kinerja dengan baik, melainkan sangat beragam tergantung pekerja tersebut. Dalam menjalankan pekerjaannya pekerja juga ada yang membuat permasalahan dengan perusahaan. Permasalahan dalam hubungan kerja ada sebab adanya penyimpangan yang dilakukan oleh pekerja atau pemberi kerja. Penyimpangan yang dilakukan oleh salah satu pihak seperti tidak melaksanakan kewajiban sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati. Hal inilah yang menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industri. Perselisihan hubungan industrial merupakan hal yang tidak diinginkan oleh para pihak, sebab dalam proses penyelesaiannya akan merugikan para pihak karena membutuhkan waktu dan tenaga. Namun, permasalahan tersebut tidak bisa dihindari karena adanya perbedaan pendapat. Leica Marzuki dalam buku Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi mengatakan :

"Suatu kasus perselisihan industrial tidak selalu berpaut dengan perselisihan tentang tidak dipenuhinya perjanjian kerja. Tidak sedikit kasus perselisihan industrial justru tidak lagi menghendaki pemenuhan perjanjian kerja yang disepakati. Salah satu pihak pada umumnya pihak pekerja menghendaki agar perjanjian yang telah dijalin diadakan perubahan, karena dipandang tidak lagi menjamin standardisasi kehidupan keluarga mereka" (Wijayanti 2014).

Tindakan penyimpangan yang dilakukan oleh pekerja pada saat bekerja bisa menimbulkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan kepada pekerja tersebut. Pemutusan hubungan kerja merupakan tindakan terakhir yang dilakukan oleh pengusaha apabila pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat. Kesalahan berat yang di maksud adalah kesalahan yang terdapat pada Pasal 158 ayat (1) UUK. Berdasarkan kesalahan yang terdapat dalam Pasal 158 ayat (1) perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh yang dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan selama belum terdapat putusan Pengadilan Hubungan Industrial, masih dalam proses perusahaan dapat memberikan skorsing kepada pekerja/buruh. Tindakan skorsing yang di lakukan oleh perusahaan di atur dalam Pasal 155 ayat (2) UUK yang berbunyi : “Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”. Pasal 155 ayat (3) UUK berbunyi :

“Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/buruh”.

Pengusaha yang memberikan skorsing kepada pekerja selama dalam proses pemutusan hubungan kerja tetap wajib membayar upah beserta hak- hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. Upah yang diterima pekerja dalam proses pemutusan hubungan kerja biasa disebut dengan istilah “Upah Proses” dalam hukum ketenagakerjaan.

Skorsing menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah “pemberhentian sementara waktu dari jabatannya”(Kamus Besar Bahasa Indonesia 2019). Perusahaan melakukan skorsing kepada pekerja/buruh untuk menghindari bertambahnya kerugian yang di akibatkan oleh tindakan pekerja/buruh yang tidak sesuai dengan kewajibannya, karena pekerja/ buruh yang seharusnya melakukan proses produksi malah sebaliknya melakukan penyimpangan dengan membuat kesalahan berat. Skorsing ini dilakukan sampai adanya putusan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial yang memberikan kepastian hukum. Pekerja/buruh dalam masa skorsing tetap berhak untuk mendapatkan upah dari perusahaan dan hak-haknya yang lain sesuai dengan pasal

155 ayat (2) dan (3) UUK. Pekerja/buruh tetap mendapatkan haknya dikarenakan pekerja/buruh tidak diperbolehkan oleh perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya.

Upah yang dibayarkan perusahaan untuk pekerja/buruh yang sedang di skorsing harus sesuai dengan masa kerjanya. Sayangnya dalam proses pemutusan hubungan kerja tidak selalu berjalan sesuai dengan penyelesaian yang telah di atur dalam Undang-undang, seperti yang terjadi dalam kasus antara PT Young Tree Industries dan Kunaeni/Kunaini yang telah diputus dalam Putusan Mahkamah Agung No. 454K/Pdt.Sus-PHI/2012. Kronologi yang tercantum dalam Putusan Mahkamah Agung No. 454K/Pdt.Sus-PHI/2012 sebagai berikut : permasalahan di mulai ketika PT Young Tree Industries sebagai tergugat melakukan PHK sepihak kepada Kunaeni/Kunaini sebagai penggugat yang merupakan pekerja tenaga *cleaning service* dan juru masak di PT Young Tree Industries pada tanggal 13 Mei 2011. PT Young Tree Industries melakukan PHK sepihak dengan alasan yaitu: bahwa selama suami Penggugat yaitu Surachman Prasetyo tidak mau mencabut tuntutan mengenai PHK atas nama suami Penggugat yaitu Surachman Prasetyo di Dinsosnaker Kabupaten Sidoarjo maka Penggugat tidak bisa / tidak diperbolehkan bekerja lagi di Tergugat dan , bahwa Penggugat sebagai istri dari pekerja Surachman Prasetyo tidak memberikan keterangan yang jujur atas penyelesaian secara kekeluargaan antara pekerja Surachman Prasetyo dengan PT Young Tree Industries.

Alasan PHK yang di lakukan oleh PT Young Tree Industries tidak dapat diterima oleh Kunaeni/Kunaini karena menurut Kunaeni/Kunaini melakukan PHK dengan alasan yang di campuradukkan dengan permasalahan pribadi dalam keluarga Kunaeni/Kunaini tidak dapat dibenarkan menurut hukum. Kunaeni/Kunaini menolak untuk di PHK maka, perkara ini dibawa ke sidang mediasi di Dinsosnaker Kabupaten Sidoarjo dan dikeluarkan anjuran Nomor 560/1926/404.3.3/2011 tanggal 28 juni 2011, akan tetapi PT Young Tree Industries tidak memberikan jawaban atas anjuran tersebut. Agar mendapatkan kepastian hukum, Kunaeni/Kunaini mengajukan gugatan perselisihan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan pendirian akhir Kunaeni/Kunaini meminta kompensasi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah selama proses sesuai undang-undang.

Selain itu, Kunaeni/Kunaini juga memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya agar meletakkan sita jaminan terhadap tanah dan bangunan milik PT Young Tree Industries. Terhadap

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

Pada 25 Oktober 2012, Mahkamah Agung memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 207/G/2011/PN.Sby yang diajukan oleh PT Young Tree Industries sebagai penggugat dan Kunaeni/Kunaini sebagai tergugat, Dalam putusan Mahkamah Agung menghukum tergugat dengan memberikan upah proses sebesar 6 (enam) bulan upah kepada pekerja/buruh. Sebelumnya dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 207/G/2011/ PN.Sby tersebut, majelis hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya memutus dan menghukum PT Young Tree Industries untuk membayarkan upah proses selama tujuh bulan kepada Kunaeni/Kunaini sebagai pekerja sebagaimana yang dimintakan oleh Kunaeni/Kunaini dalam gugatannya. Mahkamah Agung memberikan putusan berdasarkan keadilan sesuai dengan pasal 100 Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (yang selanjutnya disebut UU PPHI) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan (Kepmenakertrans No. KEP-150/ Men/2000). Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan selanjutnya disebut Kepmenakertrans No. KEP-150/ Men/2000, yaitu dalam dan pasal 16 ayat (3) yang berbunyi “Pemberian upah selama skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan”.

Dalam ketentuan Pasal 16 Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000 ditentukan bahwa selama proses PHK pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja dengan kewajiban untuk membayarkan upah dan

hak-hak yang biasa diterima oleh pekerja. Besarnya upah dalam masa skorsing yang wajib dibayarkan oleh pengusaha tersebut hanya selama enam bulan. Di sisi lain ada Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.37/PUU-IX/2011 tanggal 16 September 2011, dalam putusan tersebut Majelis Hakim Konstitusi menyatakan bahwa frase”belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UUK bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI 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) UUK (Prahassacitta 2013).

Berdasarkan putusan MK pengusaha tetap harus membayarkan upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh selama proses penyelesaian perselisihan PHK sampai dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan PHK tersebut berkekuatan hukum tetap. Putusan Mahkamah Agung No. 454K/Pdt.Sus-PHI/2012 tentang kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi: 37/PUU-IX/2011.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai dasar pertimbangan hakim dalam memutus Putusan Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012 tentang kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja. Adapun penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis. Manfaat teoritis yaitu dapat memberikan sumbangan pada perkembangan ilmu hukum pada bidang hukum ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja. Manfaat praktis yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi aparat penegak hukum khususnya hakim, pengusaha dan pekerja dalam perkara kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja.

Kajian teoritik yang berkaitan dengan permasalahan mengenai kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja pada Putusan Mahkamah Agung No. 454K/Pdt.Sus-PHI/2012. Kajian teoritik mengenai kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja, skorsing, pemutusan hubungan kerja, putusan Hakim Mahkamah Agung. Kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja dijelaskan dalam Pasal 155 ayat (2) UUK yang berbunyi : “Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”. selanjutnya Pasal 155 ayat (3) UUK berbunyi :

“Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/buruh”.

Pengusaha yang memberikan skorsing kepada pekerja selama dalam proses pemutusan hubungan kerja tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. Upah yang diterima pekerja dalam proses pemutusan hubungan kerja biasa disebut dengan istilah “Upah Proses” dalam hukum ketenagakerjaan. Pengertian Pemutusan hubungan Kerja berdasarkan pasal 1 ayat (25) UUK adalah :

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

Putusan Hakim Mahkamah Agung merupakan putusan kasasi yang merupakan putusan tetap dan mengikat para pihak yang berperkara, dalam perselisihan hubungan industrial putusan kasasi atas perselisihan PHK tidak ada upaya hukum lagi, hal ini sebagaimana tercantum dalam penjelasan umum angka 10 UU PPHI. Permasalahan yang dibahas dalam jurnal ini adalah mengenai dasar pertimbangan hakim dalam memutus Putusan Mahkamah Agung No. 454K/Pdt.Sus-PHI/2012 tentang kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan non hukum. Bahan hukum primer yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan hakim (Marzuki 2017). Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku tentang hukum ketenagakerjaan, jurnal atau makalah tentang hukum ketenagakerjaan, pendapat para sarjana hukum, kamus hukum atau ensiklopedia hukum ketenagakerjaan. Bahan non hukum yang digunakan adalah Kamus Besar Bahasa Indonesia, buku-buku di luar keilmuan hukum yang dapat digunakan sebagai rujukan, jurnal, artikel, dan makalah di luar keilmuan hukum.

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*). Bahan hukum yang terkumpul selanjutnya akan di olah dengan

sistematis untuk mendapatkan gambaran yang utuh dan jelas mengenai permasalahan yang dibahas. Teknik analisa yang digunakan atas bahan hukum yang telah diperoleh adalah dengan metode preskriptif, yaitu memberikan argumentasi hukum terhadap permasalahan yang dihadapi dalam hal ini berupa pembenaran atau menyalahkan dasar pertimbangan hakim dalam memutus Putusan Mahkamah Agung no. 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012 tentang kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dasar pertimbangan hakim dalam memutus Putusan Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012 tentang kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja.

Mahkamah Agung merupakan badan peradilan tertinggi dari badan peradilan yang berada di dalam keempat lingkungan peradilan, hal ini sebagaimana tercantum dalam pasal 20 ayat (1) UU Kekuasaan Kehakiman yang berbunyi:

“Mahkamah Agung merupakan pengadilan negara tertinggi dari badan peradilan yang berada di dalam keempat lingkungan peradilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18”.

Mahkamah Agung memiliki wewenang mengadili pada tingkat kasasi sebagaimana tercantum dalam pasal 24A ayat (1) UUD NRI 1945 yang berbunyi :

“Mahkamah Agung berwenang mengadili pada tingkat kasasi, menguji peraturang perundang-undangan dibawah Undang-Undang terhadap Undang-Undang, dan mempunyai wewenang lainnya yang diberikan oleh Undang-Undang”.

Putusan kasasi yang dijatuhkan oleh hakim Mahkamah Agung pada saat persidangan mempunyai kekuatan hukum tetap mengikat kepada para pihak. Pengajuan kasasi atas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri hanya dapat di ajukan mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Hal ini sebagaimana tercantum dalam penjelasan umum angka 10 UU PPHI yang berbunyi :

“Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan

perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.”

Pengajuan kasasi mengenai perselisihan kepentingan dan serikat pekerja/buruh tidak dapat diajukan kasasi. Putusan kasasi atas perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan putusan akhir dan tidak ada upaya hukum lainnya. Putusan kasasi merupakan tujuan akhir dari perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan hak agar perselisihan tersebut terselesaikan.

Putusan merupakan kesimpulan yang dibuat oleh majelis hakim atas selesainya tahap- tahap dalam acara peradilan. Pertimbangan hukum merupakan bagian inti dalam penyelesaian perkara, pertimbangan hukum merupakan dasar argumentasi dari majelis hakim untuk memberikan putusan atas perkara yang sedang ditangani sehingga menghasilkan putusan dimana tuntutan penggugat dapat dikatakan dikabulkan, tidak dapat diterima atau ditolak oleh majelis hakim.

M Yahyah Harahap menjelaskan bahwa: “Dapat dikatakan pertimbangan hakim merupakan jiwa dan intisari putusan. Pertimbangan berisi analisis, argumentasi, pendapat atau kesimpulan hukum dari hakim yang memeriksa perkara”(Harahap 2006). Pertimbangan Hakim yang di buat oleh Majelis Hakim Pada Putusan Kasasi Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012 terdapat permasalahan yaitu tentang kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja.

Hakim Mahkamah Agung dalam kasus perselisihan hubungan industrial antara PT. Young Tree Industries dan Kunaeni/Kunaini telah menjatuhkan putusan kasasi No. 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012 pada 25 Oktober 2012, Mahkamah Agung memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 207/G/2011/PN.Sby yang diajukan oleh PT Young Tree Industries sebagai penggugat dan Kunaeni/Kunaini sebagai tergugat, dalam putusannya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
3. Menyatakan putus hubungan kerja, antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 30 November 2011 ;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai kepada Penggugat, sesuai dengan Pasal 191 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 27 ayat (1)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 150/MEN/2000, uang pesangon sebesar 2 (dua) 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) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan rincian sebagai berikut, masa kerja selama 3 (tiga) tahun 1 (satu) bulan (9 Oktober 2008 sampai dengan 30 November 2011) :

- Uang pesangon sebesar, $2 \times 4 \times \text{Rp. } 1.107.000,- = \text{Rp. } 8.856.000,-$;
 - Uang penghargaan masa kerja sebesar, $1 \times 2 \times \text{Rp. } 1.107.000,- = \text{Rp. } 2.214.000,-$;
 - Uang penggantian hak sebesar, $15\% \times \text{Rp. } 11.070.000,- = \text{Rp. } 1.660.500,-$; Total sebesar = $\text{Rp. } 12.730.500,-$ (dua belas juta tujuh ratus tiga puluh lima ratus Rupiah) ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai kepada Penggugat, Upah selama Penggugat tidak dipekerjakan, sampai dengan dinyatakan putus hubungan kerjanya yaitu selama 6 (enam bulan) sebesar $6 \times \text{Rp. } 1.107.000,- = \text{Rp. } 6.642.000,-$ (enam juta enam ratus empat puluh dua ribu Rupiah) ;
 6. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya ; Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

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

Mahkamah Agung memberikan putusan berdasarkan keadilan sesuai dengan pasal 100 UU PPHI dan pasal 16 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan (Kepmenakertrans No. KEP-150/ Men/2000). Pasal 100 UU PPHI berbunyi: “Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan”. Dalam Pasal 100 UU PPHI disebutkan bahwa dalam mengambil

putusan, Majelis Hakim Mahkamah Agung mempertimbangkan hukum positif di bidang perburuhan/ketenagakerjaan, perjanjian yang ada yaitu perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama, kebiasaan adalah hukum tidak tertulis yang timbul dari praktik penyelenggaraan hubungan kerja dan keadilan yaitu sebagai penekanan dari dasar pertimbangan hakim yang tidak hanya didasarkan pada hukum, perjanjian, tetapi juga kebiasaan yang dapat melahirkan keadilan yang sesuai dengan nilai keadilan dalam masyarakat (Fauzia 2017).

Selain itu dalam pertimbangannya Hakim Mahkamah Agung juga mendasarkan pada putusan dengan permasalahan yang serupa dan kebiasaan yang dianggap melahirkan keadilan sesuai dengan nilai keadilan masyarakat. Akan tetapi untuk menciptakan keadilan dalam putusan yang dijatuhkan oleh hakim tidak mudah, sebab rasa keadilan sifatnya relatif tergantung dari sudut pandang mana menilainya. Berdasarkan teori Gustav Radbruch yang dikenal sebagai tiga nilai dasar hukum yang meliputi; keadilan (filosofis), kepastian hukum (juridis) dan kemanfaatan bagi masyarakat (sosiologis) (Muslih 2013), tidak mengijinkan adanya pertentangan antara, keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Hakim tingkat kasasi telah berusaha untuk adil dalam hal kompensasi, hal ini terlihat dalam perkara diatas, mengingat jika apabila hakim memutus untuk mempekerjakan kembali pekerja, maka akan lebih menjadikan beban mental bagi pekerja.

Hakim Mahkamah Agung menggunakan Kepmenakertrans No. KEP-150/ Men/2000 sebagai dasar putusan untuk menghukum tergugat dengan memberikan upah proses sebesar 6 (enam) bulan upah kepada Kunaeni/Kunaini. Penggunaan Kepmenakertrans No. KEP-150/ Men/2000 sebagai dasar putusan karena memberikan kepastian hukum, dalam Pasal 16 ayat (3) yang berbunyi "Pemberian upah selama skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan". Pemberian upah proses paling lama 6 bulan inilah yang memberikan kepastian hukum, hal ini sesuai dengan konsep kepastian hukum.

Kepastian adalah perihal (keadaan) yang pasti, ketentuan atau ketetapan, hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Pasti sebagai pedoman kelakuan dan adil karena pedoman kelakuan itu harus menunjang suatu tatanan yang dinilai wajar. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi (Rato 2010). Kepastian hukum ada ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur

secara jelas dan logis, jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multitafsir) dan logis.

Penulis setuju dengan Putusan Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012 yang menyatakan putus hubungan kerja, sebab apabila Hakim memutus untuk mempekerjakan kembali pekerja nantinya akan menjadi beban mental bagi pekerja karena pekerja akan menerima intimidasi dari pihak perusahaan, hal ini akan membuat pekerja tidak akan nyaman saat melakukan pekerjaannya dan merasa diperlakukan berbeda dengan pekerja lain. Berkaitan dengan jangka waktu pemberian upah proses, **penulis tidak sepakat mengenai** dasar pertimbangan hakim pada Putusan Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012 tidak mempertimbangkan keberlangsungan hidup pekerja untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari hidup pekerja dan keluarganya setelah 6 bulan apabila kasus tersebut melebihi 6 bulan.

Selain itu pekerja yang masih terikat pada satu perusahaan biasanya tidak bisa bekerja pada tempat lain walaupun di perusahaan tempat bekerja telah dalam proses pemutusan hubungan kerja, hal ini karena adanya masalah yang menjadi tanggungan pekerja sehingga membuat pekerja tersebut akan terganggu ketika bekerja di perusahaan lain selama permasalahan di perusahaan tempat dia bekerja belum selesai. Di tambah dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-IX/2011 yang mengatur mengenai pemberian upah proses yang berbeda. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.37/PUU-IX/2011 tanggal 16 september 2011, Majelis Hakim Konstitusi menyatakan bahwa frase "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) UUK bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI 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) UUK (Prahassacitta 2013). Jadi, pengusaha tetap harus membayarkan upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja/buruh selama proses penyelesaian perselisihan PHK sampai dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan PHK tersebut berkekuatan hukum tetap.

Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut seharusnya digunakan sebagai pertimbangan oleh Hakim Mahkamah Agung untuk memutuskan permasalahan antara PT Young Tree Industries dan Kunaeni/Kunaini. Mengingat putusan Mahkamah Konstitusi dapat di gunakan sebagai *positive legislator*. *Positive legislator* yang di maksud dalam hal ini adalah Putusan Mahkamah Konstitusi di berlakukan seperti undang-undang. Putusan

Mahkamah Konstitusi berkekuatan hukum tetap memiliki konsekuensi yuridis bahwa putusan Mahkamah Konstitusi telah mempunyai akibat hukum yang jelas dan tegas, serta tidak ada upaya hukum lanjutan sejak putusan tersebut selesai diucapkan dalam sidang pleno yang terbuka untuk umum (Maulidi 2019), Sebagaimana tercantum dalam Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi yang berbunyi:

“Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk:

- a. menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- c. memutus pembubaran partai politik; dan
- d. memutus perselisihan tentang hasil pemilihan umum”.

Klausul mengikat kemudian ditegaskan di dalam penjelasan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, yang mengatakan bahwa:

“Putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final, yakni putusan Mahkamah Konstitusi langsung memperoleh kekuatan hukum tetap sejak diucapkan dan tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh. Sifat final dalam putusan Mahkamah Konstitusi dalam Undang-Undang ini mencakup pula kekuatan hukum mengikat (final and binding)”.

Berdasarkan penjelasan di atas, Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.37/PUU-IX/2011 seharusnya yang digunakan sebagai dasar pertimbangan oleh Hakim Mahkamah Agung dalam memberikan Putusan kasasi atas perselisihan antara PT Young Tree Industries dan Kunaeni/Kunaini. Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.37/PUU-IX/2011 bersifat final dan mengikat, serta belaku seperti undang-undang yang menggantikan Pasal 155 ayat (2) UUK sebagai hukum materil. Putusan MK tersebut menjelaskan bahwa Pemberian Upah proses kepada pekerja harus diberikan sampai adanya putusan hakim tetap, Hakim Mahkamah Agung apabila menggunakan dasar pertimbangan Putusan MK seharusnya memberikan putusan kepada PT Young Tree Industries untuk membayarkan upah proses selama 7 bulan sesuai dengan jangka waktu Skorsing yang dijatuhkan kepada Kunaeni/Kunaini.

Pemberian sanksi membayarkan upah proses selama 6 bulan PT Young Tree Industries kepada Kunaeni/Kunaini yang diputuskan oleh Hakim Mahkamah Agung bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.37/PUU-IX/2011. Padahal kedudukan Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No.37/PUU-IX/2011 lebih tinggi dari pada Kepmenakertrans No. KEP-150/ Men/2000, yang berarti Putusan Mahkamah Konstitusi seharusnya digunakan sebagai dasar pertimbangan apabila terdapat permasalahan mengenai pemberian upah proses. Penjatuhan putusan dengan memberikan sanksi membayarkan upah proses selama 6 bulan oleh Hakim Mahkamah Agung tidak tepat, karena dasar pertimbangan hakim yang digunakan tidak sesuai dengan aturan pelaksana yang ada.

PENUTUP

Simpulan

Putusan Mahkamah Agung yang dijatuhkan oleh hakim Mahkamah Agung pada saat persidangan mempunyai kekuatan hukum tetap mengikat kepada para pihak. Putusan tersebut dijatuhkan setelah Hakim melakukan pertimbangan-pertimbangan hukum atas peraturan perundang-undangan yang mengatur. Dasar pertimbangan Hakim Mahkamah Agung dalam menjatuhkan putusan kasasi terhadap para pihak yang sedang berperkara di pengadilan hubungan industrial mengenai kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja seharusnya tidak hanya berlandaskan pada Undang Undang Ketenagakerjaan, Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Kepmenakertrans No.KEP-150/Men/2000, tetapi juga memperhatikan Putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-IX/2011. Salah satu contoh perselisihan hubungan industrial yang kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dapat dilihat dalam Putusan Mahkamah Agung No. 454K/Pdt.Sus-PHI/2012 mengenai kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja. Hakim Mahkamah Agung menjatuhkan sanksi kepada PT Young Tree Industries untuk membayarkan upah proses 6 bulan upah kepada Kunaeni/Kunaini. Padahal seharusnya hakim mempertimbangkan keberlangsungan hidup pekerja untuk memenuhi kebutuhannya dan keluarganya setelah 6 bulan apabila kasus melebihi 6 bulan, hal ini diperkuat dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa pemberian upah proses harus diberikan sampai dengan adanya putusan hakim berkekuatan hukum tetap.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, saran yang perlu dikemukakan adalah sebagai berikut:

Bagi Hakim, disarankan dalam menjatuhkan putusan tentang kewajiban pemberian upah dalam proses pemutusan hubungan kerja. Hakim Mahkamah Agung harus memperhatikan keberlangsungan hidup pekerja untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari hidup pekerja dan keluarganya. Selain itu hakim juga harus mempertimbangkan terkait pekerja yang masih terikat pada satu perusahaan biasanya tidak dapat bekerja pada tempat lain, walaupun di perusahaan tempat bekerja telah dalam proses pemutusan hubungan kerja. Hal ini dikarenakan adanya masalah yang menjadi tanggungan pekerja. Sehingga, membuat pekerja tersebut akan terganggu ketika bekerja di perusahaan lain selama permasalahan di perusahaan tempat dia bekerja belum selesai. Ditambah dengan terdapatnya Putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-IX/2011 yang mengatur mengenai jangka waktu pemberian upah proses.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzia, Rizqi. 2017. "TINJAUAN YURIDIS PERTIMBANGAN HAKIM DALAM PERKARA PERSELISIHAN PHK (Studi Terhadap Putusan PHK Efisiensi)." *ABA Journal* 102(4):24–25.
- Harahap, M. Yahy. 2006. *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, Dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2019. "Pengertian Skors." *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2017. *Penelitian Hukum*. Jakarta: KENCANA.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :Kep.100/Men/Vi/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia
- Maulidi, M. Agus. 2019. "Menyoal Kekuatan Eksekutorial Putusan Final Dan Mengikat Mahkamah Konstitusi Questioning the Executorial Force on Final and Binding Decision Of." *Jurnal Konstitusi* 16.
- Muslih, M. 2013. "Negara Hukum Indonesia Dalam Perspektif Teori Hukum Gustav Radbruch." *Legalitas Edisi Juni 2013* IV(1):132.
- Prahassacitta, Vidya. 2013. "MAKNA UPAH PROSES MENURUT MAHKAMAH KONSTITUSI THE NOTION OF ' UPAH PROSES ' ACCORDING TO THE DECISIONS OF THE CONSTITUTIONAL COURT & THE SUPREME COURT." (37):207–26.
- Putusan Mahkamah Konstitusi: 37/ PUU-IX/2011;
- Putusan Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012;
- Peraturan Pemerintah Nomer 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- Rato, Dominikus. 2010. *Filsafat Hukum Mencari: Memahami Dan Memahami Hukum*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Undang-Undang Nomer. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 3, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4958);
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (Lembaran

Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 70,
Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia
Nomor 5226);

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

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

Zaenal, Asikin. 2008. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*.
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.