

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEPIHAK ANTARA ADELIN PAULINA LUMOPA DAN SEKOLAH
LEARNING OASES DAYCARE DAN PRESCHOOL YANG
DIKABULKAN SEBAGIAN
(STUDI KASUS NOMOR 102/PDT.SUS-PHI/2023/PN.SRG)**

Dita Rahayu¹, Mohammad Hifni²
[ditarahayu523@gmail.com¹](mailto:ditarahayu523@gmail.com)
Universitas Bina Bangsa

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial di Serang dan untuk mengetahui apa saja hambatan-hambatan yang terjadi serta memberikan solusi hambatan tersebut. Untuk mengungkap permasalahan yang dibahas Skripsi ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian hukum normatif melalui pendekatan perundang-undangan, kasus, dan pendekatan konseptual. Kemudian dihubungkan dengan Undang-undang terkait, selanjutnya dianalisis menggunakan teori hukum. Penyelesaian perselisihan pemutusan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Serang sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja harus di upayakan diselesaikan dahulu secara Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase, apabila tidak membuahkan hasil barulah gugatan di ajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan disertai risalah Bipartit, Anjuran dan Risalah mediasi dari dinas terkait.

Kata Kunci: PHK, Penyelesaian Hubungan Industrial.

***Abstract:** This research aims to find out how the resolution of employment termination disputes is carried out at the Industrial Relations Court in Serang and to find out what obstacles occur and provide solutions to these obstacles. To uncover the problems discussed this thesis uses qualitative research with normative legal research methods through statutory, case and conceptual approaches. Then it is connected to the relevant law, then analyzed using legal theory. Settlement of employment termination disputes at the Industrial Relations Court of the Serang District Court has been carried out in accordance with the provisions of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes. The research results show that employment termination disputes must be attempted to be resolved first through Bipartite, Mediation, Conciliation and Arbitration, if this does not produce results then a lawsuit is submitted to the Industrial Relations Court accompanied by Bipartite minutes, recommendations and mediation minutes from the relevant agencies.*

***Keyword:** Termination of Employment Relations, Settlement of Industrial Relation.*

PENDAHULUAN

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Pemutusan Hubungan kerja mungkin membutuhkan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) mungkin juga tidak. Meski begitu, dalam praktek tidak semua Pemutusan Hubungan kerja yang butuh penetapan dilaporkan kepada instansi ketenagakerjaan, baik karena tidak perlu ada penetapan, Pemutusan Hubungan kerja tidak berujung sengketa hukum, atau karena karyawan tidak mengetahui hak mereka.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Terdapat dua macam perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). (Santosa, 2021). PKWT merupakan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu, sehingga bersifat sementara atau tidak tetap. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap.

Konflik pada umumnya timbul karena sikap yang berbeda antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pengusaha memiliki modal, mempunyai kekuasaan yang lebih besar sehingga pihak yang mempunyai kekuasaan lebih (pengusaha) yang mendominasi pihak lain (pekerja/buruh) Pasal 151 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Pemerintah Pusat, 2003) Menyatakan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/ serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Gugatan perkara 102/PDT.SUS-PHI/2023/PN.SRG berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja yang pada intinya perjanjian kerja sama kontrak kerja terbaca bahwa durasi yang disepakati yaitu selama 2 (dua) tahun atau sejak tanggal 27 November 2019 hingga tanggal 27 November 2021 disertai dengan penyebutan gaji yang akan diterima Penggugat dan selanjutnya diketahui tidak ada kontrak yang diperbaharui atau perjanjian tambahan terkait dengan durasi kontrak Penggugat yang telah selesai, karena berdasarkan gugatan maupun jawaban dari Tergugat, diketahui bahwa Penggugat masih bekerja hingga bulan November 2022.

Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat pada bulan November 2022 dan bulan Desember 2022 tidak diperbolehkan lagi masuk kerja dan atas hal tersebut Penggugat keberatan karena Tergugat tidak memberikan hak-hak ketenagakerjaan sesuai ketentuan, sehingga Penggugat melalui kuasanya membuat somasi-somasi, di mana Tergugat tidak menanggapi somasi karena Tergugat menyatakan bahwa semasa Penggugat bekerja telah melakukan penggelapan dana pendidikan dan atas tindakan tersebut Tergugat telah membuat laporan ke pihak Kepolisian Sektor Kelapa Dua, Kabupaten Tangerang, di mana atas dalil tersebut, Tergugat mengajukan bukti berupa SP2HP (Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan) dari Kepolisian Sektor Kelapa Dua Kabupaten Tangerang. Namun, dalam kenyataannya hal tersebut dan tidak dapat dibenarkan. Maka Tergugat selaku pemilik sekolah telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak. (Mahkamah Agung, 2024)

Dalam putusan perkara 102/PDT.SUS-PHI/2023/PN.SRG, majelis hakim ternyata mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan tergugat kepada penggugat adalah sah. Serta pembayaran pesangon, pembayaran upah dan hak-hak penggugat yang lainnya telah di penuhi setelah putusan dibacakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metodologi yuridis normatif yang berfokus pada analisis peraturan perundang-undangan, didukung oleh pendekatan deskriptif analitis. Pendekatan ini terdiri dari penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, dan perbandingan hukum. Penelitian ini mengarah pada peraturan-peraturan tertulis atau bahan hukum lainnya, dimana penelitian ini lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder maupun tersier sebagai bahan dasar penelitian. dengan melakukan identifikasi, analisis, dan penafsiran terhadap norma-norma hukum yang relevan dari berbagai sumber. Analisis ini dilakukan dengan merujuk pada sumber hukum primer seperti putusan-putusan PN Serang dan juga sumber hukum sekunder seperti literatur hukum dan pendapat dari para ahli, dengan tujuan untuk memberikan sumbangan yang substansial dalam pemahaman dan analisis terhadap isu-isu hukum yang berkaitan dengan Pengadilan Negeri. Selain itu, penelitian ini menegaskan pentingnya mematuhi etika penelitian sebagai landasan utama untuk menghasilkan hasil penelitian yang orisinal dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta pembangunan hukum di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pada Nomor Perkara 102/PDT.SUS-PHI/2023/PN.SRG

Salah satu contoh kasus PHK sepihak yang dapat disebutkan adalah yang terjadi di Sekolah Learning Oases Day care & Preschool yang beralamat di Paramount Summarecon Ruko bolsena, Blok A No. 23, Jalan Boulevard Raya, Gading Serpong, Kabupaten Tangerang Banten. Putusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Serang Nomor: 102/PDT.Sus-PHI/2023/PN.Srg.

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang kasus PHK sepihak, perlu memeriksa faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya kasus ini. Berdasarkan penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa terdapat lima faktor umum yang dapat menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, antara lain:

Pertama, Faktor pribadi. Faktor pribadi biasanya dipengaruhi oleh umur pekerja yang sudah menduduki masa pensiun, faktor tersebut merupakan salah satu pemutusan hubungan kerja. Aturan perundang-undangan yang mengatur mengenai PHK karena pensiun, yakni Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003). Pasal 154 huruf c menegaskan permohonan penetapan PHK tidak diperlukan dalam hal pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut pasal 167 ayat (1) menyebut pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun.

Kompensasi PHK bagi pekerja yang pensiun diatur dalam pasal 167 UU 13/2003 yakni, pekerja berhak mendapatkan 2 x ketentuan uang pesangon, 1 x ketentuan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Ketentuan ini dicabut oleh Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturannya yakni Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) yang menyebut pekerja yang di PHK karena memasuki usia pensiun berhak mendapatkan 1,75 x ketentuan uang pesangon, 1 x ketentuan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Kedua, Kepuasan kerja secara bersama. Kurang puasannya pekerja biasanya disebabkan oleh kenyamanan yang berada di perusahaan, misalnya pemimpin perusahaan yang kaku dan lingkungan yang toxic menyebabkan karyawan tersebut memilih berhenti dari pekerjaannya. Kepuasannya kerja secara bersama biasanya memiliki kekurangan tersendiri untuk pekerja yang lebih memilih untuk bekerja sendiri, terkadang ada pekerja yang mengandalkan seseorang untuk menyelesaikan

pekerjaannya, maka dari itu lebih baik mengerjakan sesuatu secara individu dari pada mengerjakan secara bersama. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan. sikap kerja atau job satisfaction adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri.

Ketiga, Budaya perusahaan. Budaya perusahaan dipengaruhi culture yang bervariasi diperusahaan, biasanya terdapat beberapa pekerja yang tidak cocok dengan budaya tersebut dan akhirnya memilih untuk berhenti dari pekerjaan tersebut. Jika karyawan tidak cocok dengan budaya atau nilai-nilai perusahaan, ini bisa menjadi alasan untuk mengakhiri hubungan kerja.

Keempat, Pencegahan perputaran karyawan yang tinggi. Pencegahan perputaran karyawan yang tinggi biasanya disebabkan oleh lebihnya jumlah karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, maka dari itu adanya perputaran karyawan karena untuk mengurangi jumlah pekerja, dan pekerja yang sudah melebihi umur harus diganti oleh pekerja yang lebih muda, karena pekerja yang lebih muda biasanya memiliki semangat yang tinggi untuk mewujudkan yang sudah mereka tetapkan. Maka dari itu pemutusan hubungan kerja untuk perputaran karyawan itu digunakan untuk menseleksi karyawan yang seharusnya sudah pensiun atau sudah habis masa umurnya untuk bekerja disebuah perusahaan. Jadi, dalam faktor tersebut kita harus tahu bagaimana cara menanggapi, adapun cara untuk menanggapi faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja dengan cara, perusahaan harus mengambil sikap atau keputusan yang tegas dalam Pemutusan Hubungan Kerja(PHK). Jika perusahaan ingin melakukan pemutusan hubungan kerja harus sesuai dengan syarat berdasarkan peraturan (UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 154A). Bukan cuma dari perusahaan, biasanya dari karyawan juga bisa memutuskan hubungan kerja karena merasa tidak nyaman diperusahaan tersebut atau ada faktor lain yang mempengaruhi. Dalam hal ini perusahaan harus mengambil sikap yang tegas dalam Pemutusan Hubungan Kerja(PHK). Jika perusahaan ingin melakukan pemutusan hubungan kerja karyawan harus memenuhi syarat berdasarkan peraturan (UU No. 11 Tahun 2020 Pasal 154A).

Analisis Kritis Putusan Hakim pada Perkara 102/PDT.SUS-PHI/2023/PN.SRG

Putusan Hakim diperoleh melalui proses pertimbangan panjang. Putusan Hakim kadang-kadang dapat dirasa adil dan diterima masyarakat namun menimbulkan kontravesi. Putusan Hakim yang mengandung kontravesi biasanya karena terdapat Pertimbangan Hakim yang tidak memenuhi rasa keadilan masyarakat, untuk memperoleh putusan hakim yang memenuhi rasa keadilan masyarakat sangat relatif dan hanya hakim yang mempunyai idealisme untuk mampu memproduksi putusan yang berkualitas.

Berdasarkan posisi kasus tersebut bahwa Hakim Pengadilan Negeri Serang telah menjatuhkan putusan dengan nomor putusan 102/PDT.Sus-PHI/2023/PN.Srg dengan menyatakan mengabulkan gugatan Penggugat ADELIN PAULINA LUMOPA untuk sebagian, menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan tunjangan hari raya yang seluruhnya berjumlah Rp68.000.000,00 (enam puluh delapan juta rupiah), menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sejumlah

Rp348.000,00 (tiga ratus empat puluh delapan ribu rupiah) serta menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya dengan dasar-dasar pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan ialah:

a. Dasar Yuridis

Pertimbangan yang bersifat Yuridis adalah pertimbangan hakim yang didasarkan pada faktor faktor yang terungkap didalam persidangan dan oleh undang-undang telah ditetapkan sebagai hal yang harus dimuat didalam putusan. Dasar pertimbangan Yuridis pada putusan 102/pdt.sus-PHI/2023/PN.SRG diantaranya:

1) Putusan Majelis Hakim

- a. Mengabulkan gugatan Penggugat: ADELIN PAULINA LUMOPA untuk sebagian;
- b. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan tunjangan hari raya yang seluruhnya berjumlah Rp68.000.000,00 (enam puluh delapan juta rupiah);
- c. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sejumlah Rp348.000,00 (tiga ratus empat puluh delapan ribu rupiah);
- d. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Pertimbangan Majelis Hakim

- 2) Menimbang bahwa memperhatikan awal terjadinya permasalahan, yaitu pada bulan November 2022, Penggugat menyatakan telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dan mulai bulan Desember 2022 Penggugat tidak diperbolehkan masuk ke sekolah milik Tergugat seperti biasanya, di mana sebelumnya Penggugat diketahui mulai bekerja sejak tahun 2019 sebagaimana bukti yang diserahkan berupa Akta Perjanjian Kerja Sama Kontrak.

Menimbang bahwa pada Perjanjian Kerja Sama Kontrak Kerja terbaca bahwa durasi yang disepakati yaitu selama 2 (dua) tahun atau sejak tanggal 27 November 2019 hingga tanggal 27 November 2021 disertai dengan penyebutan gaji yang akan diterima Penggugat dan selanjutnya diketahui tidak ada kontrak yang diperbaharui atau perjanjian tambahan terkait dengan durasi kontrak Penggugat yang telah selesai, karena berdasarkan gugatan maupun jawaban dari Tergugat, diketahui bahwa Penggugat masih bekerja hingga bulan November 2022;

Menimbang bahwa berdasarkan Akta Nomor 29, yaitu Perjanjian Kerja Sama Kontrak Kerja pada Pasal I, terbaca bahwa Tergugat sebagai pemilik dari perusahaan yang bernama Learning Oases Day Care and Preschool, di mana Penggugat diangkat untuk menjabat sebagai kepala sekolah (principal) sekaligus sebagai guru full time, lalu pada ayat berikutnya ditentukan jam mengajar bagi Penggugat serta diberikan honor setiap bulannya sebagaimana terbaca pada Pasal 2 ayat II.a, di mana besar honor tersebut kemudian ditemui pada Pasal 4 yang disebut dalam bentuk imbalan jasa (gaji bulanan) kepada Penggugat sebesar Rp13.000.000,00 (tiga belas juta rupiah) dan masa kontrak tersebut selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang dengan persetujuan tertulis dari kedua belah pihak sebagaimana terbaca pada Pasal 6 Jangka Waktu Kerja Sama yang didahului dengan masa percobaan.

Menimbang bahwa Penggugat diketahui bekerja sejak tahun 2019 hingga di PHK bulan November 2022 atau selama 3 (tiga) tahun yang menunjukkan bahwa Penggugat telah melampaui masa kontrak dan tidak ada pembaharuan;

Menimbang bahwa di samping hal tersebut, mencermati bentuk kontrak kerja antara Penggugat dan Tergugat, di mana terdapat adanya pekerjaan yaitu sebagai guru dan juga kepala sekolah, adanya perintah yaitu menaati jam kerja yang ditentukan, mengajar anak didik sekolah, menyediakan kurikulum pengajaran, bertanggung jawab atas kegiatan operasional dan lain sebagainya sebagaimana tertuang dalam Pasal 2 angka II huruf b. dan terakhir adanya upah yaitu gaji bulanan sebesar Rp13.000.000,00 (tiga belas juta rupiah), di mana praktik tersebut merupakan penerapan dalam hubungan kerja yaitu kesepakatan antara pengusaha dan pekerja dalam bingkai Hukum Ketenagakerjaan;

Menimbang bahwa selanjutnya jika memperhatikan praktik perjanjian kerja yang dibuat oleh Tergugat dengan Penggugat sebagaimana Akta Nomor 29 tentang Perjanjian Kerja Sama Kontrak Kerja yang memuat tentang masa percobaan Penggugat, hal mana penerapan masa percobaan terhadap status PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) juga telah bertentangan dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, ditambah bahwa Penggugat tetap dipekerjakan melewati masa kontrak selama 2 (dua) tahun dengan jabatan kepala sekolah dan juga sebagai guru, oleh karenanya demi hukum berdasarkan Pasal 59 ayat 3 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, maka status Penggugat haruslah berubah menjadi PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu);

Menimbang bahwa Tergugat membantah gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat diputus hubungan kerja karena dianggap telah melakukan penggelapan dana pendidikan, di mana Tergugat telah membuat laporan atas dugaan tersebut namun dinyatakan tidak bersalah oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan secara sepihak tanpa alasan yang jelas. Tetapi oleh karena kedua belah pihak sama-sama tidak menginginkan adanya hubungan kerja lagi, maka patut secara hukum Penggugat berhak menerima pesangon dan hak lainnya sesuai dengan ketentuan;

Menimbang bahwa sebelum menghitung seluruh hak-hak yang diterima Penggugat, maka terlebih dahulu dipertimbangkan terkait persoalan pemotongan upah dan tidak adanya tunjangan hari raya selama Penggugat bekerja sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat dalam gugatannya, di mana terkait tunjangan hari raya merupakan kewajiban Pengusaha untuk memberikan atas masa kerja yang telah dijalani, yang tidak dapat dibuktikan oleh Tergugat sebagai Pengusaha, maka perhitungan tunjangan hari raya sebagaimana angka 13 gugatan Penggugat yaitu tunjangan hari raya selama 3 (tiga) tahun haruslah diberikan;

Menimbang bahwa terkait perihal pemotongan upah Penggugat dari Rp13.000.000,00 (tiga belas juta rupiah) menjadi Rp7.000.000,00 (tujuh juta rupiah) tahun 2021 dan pada tahun 2022 menjadi Rp8.000.000,00 (delapan juta rupiah) sebagaimana bukti T.2 berupa screenshot percakapan via WhatsApp antara Penggugat dengan Tergugat, pada bukti tersebut ditemukan persetujuan kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat;

Menimbang bahwa dari bukti tersebut, oleh karena pemotongan upah tersebut telah disetujui antara pihak Penggugat dan selama dalam hubungan kerja tersebut pihak Penggugat juga tidak pernah mempermasalahkan terkait dengan adanya pemotongan upah tersebut, maka dengan demikian besaran upah Penggugat tersebut adalah sesuai dengan upah yang biasa diterimakan oleh Tergugat kepada Penggugat dan kemudian besaran upah terakhir yang diterima oleh Penggugat sejumlah Rp8.000.000,00 (delapan juta rupiah);

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, maka terhadap tuntutan Penggugat mengenai kekurangan pembayaran upah untuk tahun 2021 dan tahun 2022 adalah tidak beralasan menurut hukum dan karenanya haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan di atas, oleh karena Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat dan tidak ada bukti apabila Penggugat telah melakukan penggelapan dana yang dituduhkan oleh Tergugat, maka dengan demikian patut dan adil apabila Penggugat berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 40 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, maka hak-hak Penggugat yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat berupa uang pesangon serta uang

penghargaan masa kerja sebagaimana sesuai dengan ketentuan Pasal 40 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan tunjangan hari raya sebagai pekerja sejak November 2019 hingga November 2022 atau 3 (tiga) tahun dengan perhitungan upah terakhir sebesar Rp8.000.000,00 (delapan juta rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

Uang pesangon: 1 x 3 x Rp8.000.000,00	Rp24.000.000,00
Uang penghargaan masa kerja: 2 x Rp8.000.000,00	Rp16.000.000,00
THR (tunjangan hari raya) tahun 2020	Rp13.000.000,00
THR (tunjangan hari raya) tahun 2021	Rp 7.000.000,00
THR (Tunjangan Hari Raya) tahun 2022	Rp 8.000.000,00
Seluruhnya sejumlah	Rp68.000.000,00

Menimbang bahwa terhadap permohonan mengenai kerugian materiil sebagaimana petitum Penggugat angka 4 yaitu dengan total sebesar Rp405.000.000,00 (empat ratus lima juta rupiah), menurut Majelis Hakim haruslah ditolak karena permohonan tersebut tidak disertai dengan bukti pendukung yang menunjukkan bahwa Penggugat mengontrak rumah sebagaimana posita dan petitum Penggugat;

3) Keterangan Saksi

Tidak ada.

4) Barang-Barang Bukti

a. Akta Perjanjian Kerja Sama Kontrak

b. Bukti Transfer Gaji

c. Bukti Percakapan Via Whatsapp

5) Pasal-Pasal yang tertera Dalam Putusan

Pasal 58 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 59 ayat 3 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pasal 40 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 40 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Dasar Filosofis

Dasar filosofis Putusan Hakim, dan Fungsi Pancasila adalah sebagai sumber dari segala sumber hukum, merupakan salah satu fungsi disamping berbagai fungsi yang lain. Fungsi-fungsi yang lain itu meliputi Pancasila sebagai ideologi, Pancasila sebagai dasar filsafat negara, Pancasila sebagai filsafat hidup bangsa, dan Pancasila sebagai dasar negara. Masing-masing dari fungsi tersebut memiliki konteks tertentu. Fungsi Pancasila sebagai ideologi negara, merupakan pandangan dari sudut atau perspektif politik dengan konteks kehidupan berbangsa dan bernegara. Pancasila sebagai filsafat hidup bangsa, merupakan pandangan dari sudut pandangan filsafat moral atau etika dalam konteks kehidupan individu atau pribadi bangsa indonesia. Pancasila sebagai dasar negara merupakan pandangan dari sudut yuridis atau hukum, yang juga menempatkan Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum.

Pancasila memuat lima asas moral, yaitu ke-Tuhanan, kemanusiaan, persatuan, kerakyatan, dan keadilan sosial. Dalam konteks perlindungan anak, Arif Gosita menyatakan beberapa hal sebagai

berikut:

- 1) Sila Ketuhanan Yang Maha Esa: Di dalam nilai-nilai ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, terdapat suatu ajaran agar dalam hidup masyarakat akan terpenggil untuk melayani sesama yang sedang mengalami kesulitan atau penderitaan secara sendiri-sendiri atau bersamasama dengan orang lain;
- 2) Sila kemanusiaan yang adil dan beradab: Dengan adanya sila ini maka dalam kegiatan kemanusiaan dijauhkan dari kegiatan yang bersifat komersial semata;
- 3) Sila persatuan Indonesia: Di dalam sila persatuan Indonesia terdapat nilai-nilai akan rasa tanggung jawab, kesetiakawanan, sosial terhadap sesama warganegara, penduduk Indonesia, dan menunjukkan kesediaan untuk rela berkorban dalam rangka melindungi bangsa yang ber-Bhineka Tunggal Ika;
- 4) Sila kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan: Di dalam sila ini terdapat nilai-nilai tentang mengutamakan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam suasana semangat kekeluargaan;
- 5) Sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia: Makna sila ini adalah penggambaran bersikap adil, menjaga keseimbangan antara hak dan keadilan, serta tidak memanfaatkan keadaan untuk mencari keuntungan pribadi atau orang lain.

Putusan Nomor 102/PDT.Sus-PHI/2023/PN.Srg esensi Pancasila yang dalam konteks kasus ini, terutama pada poin 2 dan 5, keadilan dan kemanusiaan yang adil dan beradab mengandung makna bahwa sebagai manusia, kita harus memiliki etika yang berlandaskan pada norma sosial dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Selain itu, ada juga prinsip keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, di mana setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang akan mendapatkan konsekuensi, baik itu positif maupun negatif, sesuai dengan perbuatan yang telah dilakukannya.

c. Dasar Sosiologis

Pertimbangan non yuridis sangat diperlukan karena dari kasus tersebut mengakibatkan dampak kepada Pegawai atau dalam kasus ini sudah menjadi mantan pegawai bisa terpengaruh dari beberapa cara. Ketika seorang pegawai di PHK, rasa percaya dirinya terhadap pekerjaan jangka panjang secara umum mungkin akan berkurang. PHK seringkali membuat mantan pegawai menjadi tidak percaya diri dan juga tidak percaya pada orang lain bahkan kepada atasan yang selanjutnya yang tentunya dapat menyebabkan sebuah konflik perilaku antar rekan kerja dan juga pengusaha itu sendiri.

Dan juga seperti yang kita ketahui, tempat kerja menjadi sebuah sumber utama untuk membentuk koneksi sosial dengan para profesional lainnya di bidang yang sama. Ditambah lagi, pekerjaan merupakan sebuah cara untuk berkontribusi kepada dunia sosial. Setelah kehilangan satu koneksi sosial atau sarana sebagai kontribusi profesional, pegawai yang diberhentikan dapat merasakan perasaan marah, ketidakberdayaan, dan emosi negatif lainnya karena pegawai merasakan masa depan yang tidak pasti dari pemberhentian pekerjaan yang baru saja terjadi.

Jelas bahwa PHK akan menyebabkan beban keuangan bagi banyak karyawan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Perubahan status pekerjaan yang tiba-tiba dapat berdampak buruk bagi rumah tangga menyebabkan hutang yang tidak diinginkan dan tekanan fisik atau mental.

Selain itu, setiap pekerjaan baru mungkin tidak sebanding, terutama jika pekerjanya menerima gaji atau upah yang berkurang secara signifikan, hal ini menyebabkan kesulitan lebih lanjut bagi pekerja yang berjuang untuk mempertahankan kualitas hidup keluarga secara keseluruhan.

Tujuan dari negara yang tercantum dalam alinea 4 pembukaan UUD NRI 1945 yaitu “untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan guna memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”. Pada perkembangannya kemanfaatan dari hukum sendiri bertujuan untuk memberikan keamanan dan ketertiban serta menjamin adanya kesejahteraan yang diperoleh masyarakat dari negara. Hukum itu sendiri selain

mengatur manusia terhadap bahaya yang akan mengancamnya juga mengatur hubungan antar masyarakat/manusia. Tujuan dari kemanfaatan dapat dilihat dari fungsi perlindungan kepentingan terhadap manusia dan hukum mempunyai arah atau sasaran yang hendak dicapai. Dan perlindungan terhadap pekerja memang harus lebih diperhatikan guna mencapai tujuan dari hukum itu sendiri.

Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan merupakan hal yang harus diutamakan dan ditegakkan sesuai dengan undang-undang yang berlaku di Indonesia. Putusan hakim yang memberlakukan sanksi atau hukuman adalah langkah yang tepat dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum.

Seorang hakim diwajibkan untuk menegakkan hukum dan keadilan dengan tidak memihak. Hakim dalam memberi suatu keadilan harus menelaah terlebih dahulu tentang kebenaran peristiwa yang diajukan kepadanya kemudian memberi penilaian terhadap peristiwa tersebut dan menghubungkannya dengan hukum yang berlaku. Setelah itu hakim baru dapat menjatuhkan putusan terhadap peristiwa tersebut.

Putusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Serang ini berpijak pada hukum formal sekaligus materil. Dalam artian, aturan berupa Undang-Undang tersebut merupakan produk dari badan legislatif bersama eksekutif, dan isi dari undang-undang tersebut mengikat bagi setiap orang apabila unsur unsurnya terpenuhi. Pijakan Majelis Hakim dalam putusan Nomor 102/pdt.sus-PHI/2023/PN.SRG adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara terhadap Narasumber agar mendukung analisa peneliti dalam penelitian ini. Narasumber yang terlibat dalam penelitian ini ialah Uli Purnama S.H., M.H selaku Hakim Pengadilan Negeri Serang. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui beberapa hal yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara terhadap Hakim di Pengadilan Negeri Serang, bahwasanya hakim dalam menjatuhkan sanksi kepada Tergugat dengan mempertimbangkan berbagai hal yang nantinya akan menjadi dasar bagi hakim dalam menjatuhkan putusan

Putusan pada uraian ini adalah putusan peradilan tingkat pertama. Dan memang tujuan akhir proses pemeriksaan perkara di PN, diambilnya suatu putusan oleh hakim yang berisi penyelesaian perkara yang disengketakan. Berdasarkan putusan itu, ditentukan dengan pasti hak maupun hubungan hukum para pihak dengan objek yang disengketakan. Sehubungan dengan itu, dapat dikemukakan berbagi segi yang berkaitan dengan putusan. Setelah pemeriksaan perkara yang meliputi proses mengajukan gugatan penggugat, jawaban tergugat, replik penggugat, duplik tergugat, pembuktian dan kesimpulan yang diajukan baik oleh penggugat maupun oleh tergugat selesai dan pihak-pihak yang berperkara sudah tidak ada lagi yang ingin dikemukakan, maka hakim akan menjatuhkan putusan terhadap perkara tersebut.

Penulis melihat dalam analisis hakim yang telah diuraikan dalam analisis yang penulis buat bahwa dapat dilihat penggunaan teori kepastian hukum sebagai kerangka dalam memutuskan perkara sangat baik dilakukan oleh majelis hakim. Disamping itu dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut menjelaskan berbagai aspek yang mencakup tentang ketenagakerjaan termasuk perencanaan tenaga kerja, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, penggunaan tenaga kerja asing, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan, serta ketentuan pidana dan sanksi administratif di bidang ketenagakerjaan. UU ini juga mengatur perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Putusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Serang ini berpijak pada hukum formal sekaligus materil. Dalam artian, aturan berupa Undang-Undang tersebut merupakan produk dari badan legislatif bersama eksekutif, dan isi dari undang-undang tersebut mengikat bagi setiap orang apabila unsur unsurnya terpenuhi. Pijakan Majelis Hakim dalam putusan Nomor 102/pdt.sus-

PHI/2023/PN.SRG adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara terhadap Narasumber agar mendukung analisa peneliti dalam penelitian ini. Narasumber yang terlibat dalam penelitian ini ialah Uli Purnama S.H., M.H selaku Hakim Pengadilan Negeri Serang. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui beberapa hal yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara terhadap Hakim di Pengadilan Negeri Serang, bahwasanya hakim dalam menjatuhkan sanksi kepada Tergugat dengan mempertimbangkan berbagai hal yang nantinya akan menjadi dasar bagi hakim dalam menjatuhkan putusan.

Penulis melihat dalam analisis hakim yang telah diuraikan dalam analisis yang penulis buat bahwa dapat dilihat penggunaan teori kepastian hukum sebagai kerangka dalam memutuskan perkara sangat baik dilakukan oleh majelis hakim. Disamping itu dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut menjelaskan berbagai aspek yang mencakup tentang ketenagakerjaan termasuk perencanaan tenaga kerja, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, penggunaan tenaga kerja asing, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan, serta ketentuan pidana dan sanksi administratif di bidang ketenagakerjaan. UU ini juga mengatur perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, 2017, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdulkadir Muhammad, 2016, Hukum dan Penelitian Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Aloysius Uwiyono, 2018, Asas-asas Hukum Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Amalia, Apri, dkk, 2017, "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian", USU Law Journal, Vol.5. No.1 (Januari 2017).
- Anthon F. Susanto, 2017, Ilmu Hukum Non Sisematik, Fondasi Filsafat Pengembangan Ilmu Hukum Indonesia, Genta Publishing, Yogyakarta.
- Arliman S, Laurensius, 2017, Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jurnal Selat, Volume. 5 Nomor. 1, Oktober 2017
- Asri Wijayanti, 2017, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta.
- Bahrer Johan Nasution, 2018, Metode Penelitian Hukum, Penerbit maju, Bandung.
- Bambang Sutiyoso, 2018, Hukum Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Gama
- Bambang Waluyo, 2017, Penelitian Hukum dalam Praktek, Sinar Grafika, Jakarta.
- Buana, Sudibyo Aji N. dan Mario Septian A. P., 2015, "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang", Jurnal Studi Manajemen, Vol. 9, No 2, Tahun 2015.
- Dalam: Margaret M. Paloma, 2019, Contemporary Sociological Theory, Diterjemahkan: Tim Penerjemah Yasogama, Sosiologi kontemporer, CV. Rajawali, Yogyakarta.
- Daniel Bell, 2016, The Coming of post-Industrial Society; A Venture in Social Forcecasting, Basic Books, New York.
- Dwita Silambi, Erni, 2014, Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua), Jurnal Ekonomi & Sosial, Tahun 2014, Volume V, Nomor 2.
- E. Fernando M. Manullang, 2017, Menggapai Hukum Berkeadilan, PT. Kompas Media Nusantara, Jakarta.
- F. Isywar, 2016, Ilmu Politik, Alumni, Bandung.
- F. X. Djumaldji, 2015, Perjanjian Kerja Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta.
- Ibrahim, Zulkarnain, 2013, "Hukum Pengupahan Yang Berkeadilan Substantif (Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan)", Jurnal Masalah-Masalah Hukum, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, Jilid 42, No. 2, Tahun 2013.
- Ilyas, Mohammad, 2018, "Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan". Jurnal Ius Constituendum, Volume 3 Nomor 1, Tahun 2018.
- Johnny Ibrahim, 2015, Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif, Bayumedia
Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Vol.3, No.3, Tahun 2015.

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- M. Solly Lubis, 2016, *Filsafat Ilmu dan Penelitian*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- M. Yahya Harahap, 2015, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Mahatma Gandhi, 2016, *All Men Are Brothers: Life and thoughts of Mahatma Gandhi as told in his own words*; Penerjemah: Kustiniyati Mochtar, Semua Manusia Bersaudara, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta,
- Maringan, Nikodemus, 2015, “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.
- Media, Yogyakarta.
- Merpati, Vega O., 2014, *Hak Dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja Yang Berkerja Melebihi Batas Waktu*, *Lex et Societatis*, Vol. II/No. 8/Sep-Nov/2014
- Muhammad Syaifuddin, dkk, 2015, *Hukum Perceraian*, Sinar Grafika, Cetakan Kedua, Jakarta.
- Mulyadi, Maria Francisca, 2018, “Pelanggaran Hak Normatif Yang Terjadi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dewan Direksi”, *Jurnal Problematika Hukum*, Vol 1, No 2 (1), Tahun 2018.
- N.E. Algra en K. Van Duyvendijk, *Rechtsaangang*, H.D. Tjeenk Willink, Alphen aan der Rijn; Dalam Terjemahan : J.C.T. Simorangkir, 2016, *Mula Hukum*, Binacipta, Bandung.
- Petter Mahmud Marzuki, 2018, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana, Surabaya. Publishing, Jakarta.
- R. Cecep Eka Permana, 2020, *Kearifan Lokal Masyarakat Baduy Dalam Mitigasi Bencana*, *Wedatama Widya Sastra*, Jakarta.
- R. Soepomo, 2019, *Hukum Acara Perdata dan Yurisprudensi*, Mandar Maju, Bandung.
- Rajagukguk, Zantermans, 2010, “Pasar Kerja Fleksibel Versus Perlindungan Pekerja Di Indonesia”, *Jurnal Kependudukan Indonesia*, Vol. V, No.2, 2010.
- Satjipto Raharjo, 2020, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Shalihah, Fithriatus, 2016, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia”, *Jurnal Selat*, Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016.
- Silambi, Erni Dwita, 2014, “Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT.Medco Lestari Papua)”, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Volume V, Nomor 2, Tahun 2014
- Simanjuntak , Prof. Dr. Payaman J., 2015, “Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan”, *Jurnal Informasi Hukum*, Vol. XVII No. 1 November 2015
- Slamet Sutrisno, 2018, *Filsafat dan Ideologi Pancasila*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2020, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta,
- Sunoto, 2018, *Mengenal Filsafat Pancasila, Pendekatan Melalui: Etika Pancasila*, PT. Hanindita, Yogyakarta.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara RI No. 4279.
- Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPhi). Lembaran Negara RI Tahun 2004 No. 6, Tambahan Lembaran Negara RI No. 4356.
- Undang-Undang RI Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman, Lembaran Negara RI Tahun 2009 No. 157, Tambahan Lembaran Negara RI No 5076.
- Zaeni Asyhadie, 2018, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Jakarta, Raja Grafindo.
- Zulkarnain Ibrahim, 2019, *Hukum Pengupahan Indonesia Berkeadilan Substantif*, Unsri Press, Palembang.