

**BATAS WAKTU PEMBAYARAN UPAH PROSES
PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(STUDY PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
NOMOR 43/PDT.SUS-PHI/2017/PN.PLG)**



OLEH:

NAMA : AGUS TRIAWAN

NIM : 912.17.064

BKU : HUKUM KEPERDATAAN

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PALEMBANG, 2019**

**BATAS WAKTU PEMBAYARAN UPAH PROSES PERSELISIHAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDY PUTUSAN PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 43/PDT.SUS-PHI/2017/PN.PLG)**

OLEH :

**NAMA : AGUS TRIAWAN
NIM : 912.17.064
BKU : HUKUM KEPERDATAAN**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Magister Hukum
Pada
Program Studi Ilmu Hukum
Universitas Muhammadiyah Palembang



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

PALEMBANG, 2019

JUDUL : BATAS WAKTU PEMBAYARAN UPAB
PROSES PERSELESIAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (STUDY PUTERAK
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
NOMOR 43/PDT.SUS-PHI/2017/PN.DL.G.)

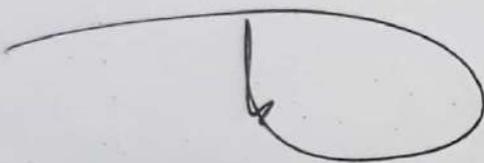
NAMA : AGUS TRIAWAN
NIM : 912.17.064
BIDANG KAJIAN UMUM : KEPERDATAAN
PROGRAM STUDI : MAGISTER ILMU HUKUM

MENYETUJUI

Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. SAIPUDDIN ZAHRI, SH., MH.,



Dr. ARIEF WISNU WARDHANA, SH., M.Hum.

MENGETAHUI :

Ketua Program studi Magister Hukum Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Palembang

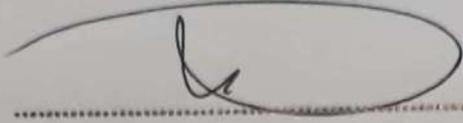


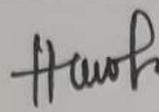
Dr. ARIEF WISNU WARDHANA, SH., M.Hum.

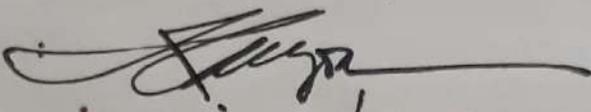
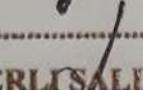
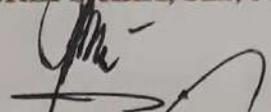
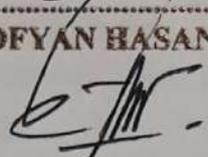
NBM/NIDN: 943669/0023056001

MENGESAHKAN

I. TIM PENGUJI

Ketua : 
Dr. SAIPUDDIN ZAHRI, SH., M.H.

Sekretaris : 
Dr. HOLIJAH, SH., M.H.

Anggota : 
1. 
Dr. H. ERLISALIA, SH., M.H.
2. 
Dr. H. KN. SOFYAN BASAN, SH., M.H.
3. 
Prof. Dr. H. CHOLIDI ZAINUDDIN, M.A.

II. Program Studi Magister Hukum
Program Pascasarjana UMP:



.....
Dr. ARIEF WISNU WARDHANA, SH., M.Hum.
NBM/NIDN: 943669/0023056001

Tanggal Lulus Ujian : 29 Agustus 2019

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

(Al-Qur'an Surat Al-Insyiraah : ayat 8).

Kupersembahkan Kepada:

- **Tumpuan kasih sayangku Ayah dan Ibuku yang selalu mendoakan dan memberiku semangat dalam perjalanan hidupku dengan tulus.**
- **Isteri dan anak-anakku tercinta yang selalu memberikan dukungan dan menemani selama ini.**
- **Kakak-kakakku yang selalu kurindukan.**
- **Seluruh Keluarga Besarku.**
- **Pembimbing dan Dosen-Dosenku yang telah berjasa membantuku dalam menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang selama ini.**
- **Teman-teman seperjuangan dan almamaterku yang kubanggakan.**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan “*Alhamdulillah Robbil `Alamin*”, Segala puji hanya milik Allah SWT serta Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya, penulis panjatkan puji dan syukur atas selesainya tesis penulis dengan judul “**BATAS WAKTU PEMBAYARAN UPAH PROSES PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDY PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 43/PDT.SUS-PHI/2017/PN.PLG)**”.

Dengan telah diselesaikannya tesis ini, pada kesempatan ini pula penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak H. Dr. Abid Djazuli, SE., MM. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., MM. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Arief Wisnu Wardhana, SH., M.Hum. selaku Plt. Ketua Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, sekaligus selaku dosen pembimbing II.
4. Ibu Hj. Nursimah, SE., SH., MH. selaku Sekretaris Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Dr. Saipuddin Zahri, SH., MH. Selaku dosen pembimbing I.
6. Bapak dan ibu dosen, staf dan karyawan Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Kedua orang tuaku atas doa dan dukungan selama mengikuti studi pada Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Isteriku tercinta dan anak-anaku tersayang atas do'a, motivasi dan dukungan kepada penulis dalam mengikuti studi Program Studi Magister Hukum

Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

9. Rekan-rekan mahasiswa/ mahasiswi Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang., khususnya angkatan XXIV yang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi informasi.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya .

Akhirnya kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran penulisan dan penyelesaian tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga semoga Allah SWT melimpahkan berkat dan rahmat-Nya kepada kita semua. Penulis menyadari keterbatasan kemampuan bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk kesempurnaan tesis ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis mempersembahkan karya tulis sangat sederhana ini kepada almamater tercinta Program Studi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 29 Agustus 2019

Penulis

AGUS TRIAWAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM

Jln. Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu, Tlp. 0711-513078,512157 Palembang 30263

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AGUS TRIAWAN
Tempat/Tanggal Lahir : Banjar Negara, 11 Agustus 1986
Nim : 91217064
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Palembang

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah hasil karya saya dan disusun sendiri dengan sungguh-sungguh serta bukan merupakan penjiplakan karya orang lain, Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan Tesis ini dan segala konsekuensinya.
2. Saya bersedia untuk menanggung segala bentuk tuntutan hukum yang mungkin timbul jika terdapat pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.
3. Memberikan hak kepada Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Palembang untuk menyimpan, ahli media, mengelola dan menampilkan/mempublikasikannya di media secara *full text* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari siapapun.

Palembang, 29 Agustus 2019

Yang membuat Pernyataan,



AGUS TRIAWAN

ABSTRAK

BATAS WAKTU PEMBAYARAN UPAH PROSES PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDY PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 43/PDT.SUS-PHI/2017/PN.PLG)

**Oleh
AGUS TRIAWAN**

Salah satu gugatan perselisihan permutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Palembang yang disertai dengan tuntutan pembayaran upah proses adalah gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Industrial Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg. antara Eko Purwanto, dkk. sebagai Para Penggugat melawan PT Sinar Baru Wijaya Perkasa (PT SBWP) sebagai Tergugat, dimana salah satu tuntutan dari Eko Purwanto, dkk. adalah menuntut agar upah proses dibayar sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap terhadap perselisihan tersebut. Jika merujuk kepada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/ PUU-IX/2011, seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial Palembang tanpa memperhatikan alasan apapun dapat memutus tuntutan upah proses Eko Purwanto, dkk. sampai dengan putusan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja berkekuatan hukum tetap. Namun demikian, faktanya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Palembang justru memutus upah proses tersebut berdasarkan pertimbangan keadilan. Untuk melakukan analisis terhadap pertimbangan hakim dalam memberikan putusan terhadap batas waktu pembayaran upah proses tersebut, jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian yuridis normative (*yuridis normatife research*) sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku hukum. Dari hasil analisis diketahui bahwa Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial terhadap batas waktu pembayaran upah proses pemutusan hubungan kerja dalam perkara Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Plg telah memenuhi asas keadilan. Hal ini dapat dilihat dari penentuan batas waktu pembayaran upah proses PHK yang tidak merujuk sepenuhnya kepada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/ PUU-IX/2011, akan tetapi penentuan batas waktu pembayaran upah proses dihitung berdasarkan waktu penyelesaian yang *rill* dilakukan antara Para Penggugat dan Tergugat.

Kata Kunci: Batas Waktu Pembayaran upah proses pemutusan hubungan kerja.

ABSTRACT

LIMITS OF PAYMENT WAGE DISPOSAL PROCESSES WORK TERMINATION (STUDY OF THE DECISION OF INDUSTRIAL RELATIONS COURT NUMBER 43 / PDT.SUS-PHI / 2017 / PN.PLG)

**By
AGUS TRIAWAN**

One of the disputes over work termination at the Palembang Industrial Relations Court accompanied by demands for payment of process wages is the lawsuit over Termination of Industrial Relations Number 43 / Pdt.Sus-PHI / 2017 / PN.Plg. between Eko Purwanto, et al. as Plaintiffs against PT Sinar Baru Wijaya Perkasa (PT SBWP) as Defendant, where one of the demands of Eko Purwanto, et al. is demanding that process wages be paid up to the existence of a decision that has permanent legal force over the dispute. If referring to the decision of the Constitutional Court Number 37 / PUU-IX / 2011, the Palembang Industrial Relations Court should, without regard to any reason, decide the wage demands of the Eko Purwanto process, et al. until the case verdict is terminated at termination of employment with permanent legal force. However, the fact is that the Panel of Judges at the Palembang Industrial Relations Court actually decided the process fee based on justice considerations. To conduct an analysis of judges' considerations in providing decisions on the deadline for payment of wages for the process, the type of research used in this paper is normative juridical research (juridical normatife research) as norms or rules that apply in society and serve as a reference for legal behavior. From the results of the analysis it is known that the Decision of the Panel of Judges of the Industrial Relations Court against the time limit for wage termination of employment in case Number 43 / Pdt.Sus-PHI / 2017 / PN. Plg has fulfilled the principle of justice. This can be seen from the determination of the deadline for the payment of layoff process that does not fully refer to the Constitutional Court No. 37 / PUU-IX / 2011, but the determination of the deadline for the process of payment of wages is calculated based on the actual settlement time made between the Plaintiffs and Defendants.

Keywords: Deadline Payment of wages termination of employment.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
LEMBARAN PERNYATAAN	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Ruang Lingkup.	12
D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian.....	12
1. Tujuan Penelitian	12
2. Manfaat penelitian.....	12
E. Kerangka Teoritis dan Konseptual	13
1. Kerangka Teoritis.....	13
2. Kerangka Konseptual	29
F. Metode Penelitian	
1. Jenis Penelitian.....	30
2. Jenis Data dan Sumber Data	31
3. Teknik Pengumpulan Data.....	33
4. Teknik Pengolahan Data	34
G. Sistematika Penulisan.....	34
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Upah Proses.....	36
1. Pengertian.....	36
2. Batas Waktu Upah Proses Menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011.	40
B. Pemutusan Hubungan Kerja	52
1. Pengertian.....	52
2. Dasar Hukum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	62
3. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	64
4. Hak-hak bagi pekerja yang di PHK	73
C. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.....	75
1. Penyelesaian Melalui Bipartit	76
2. Penyelesaian Melalui Mediasi.....	78
3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi	80
4. Penyelesaian Melalui Arbitrase.....	82
5. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.....	84
6. Mahkamah Agung	88

7. Peninjauan Kembali	90
-----------------------------	----

BAB III PEMBAHASAN

A. Ketentuan Hukum Mengenai Upah Proses Pemutusan Hubungan Kerja .91	
1. Batas Waktu Upah Proses Pemutusan Hubungan Kerja.	94
B. Analisis Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial terhadap tuntutan Upah Proses PHK Dalam Perkara Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Plg.....	98
1. Posisi Kasus	98
2. Pertimbangan Hakim.....	123
3. Analisis.....	143

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	157
B. Saran.....	158

DAFTAR PUSTAKA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memperoleh perlindungan yang layak dalam hubungan kerja merupakan hak konstitusional yang dimiliki oleh setiap warga negara Republik Indonesia yang secara nyata telah ditetapkan dalam ketentuan pasal 28 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi “*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”. Hak konstitusional itu sendiri merupakan hak-hak dasar yang kemudian diadopsi dalam konstitusi yang meliputi hak asasi manusia dan hak warga negara yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan berlaku bagi setiap warga negara Indonesia.¹

Hak konstitusional dapat juga dilihat secara timbal balik dengan kewajiban konstitusional negara, karena hak konstitusional setiap warga negara akan menjadi kewajiban konstitusional negara yang melekat dan tidak dapat dipisahkan dari padanya sehingga harus dipenuhi.²

Untuk melaksanakan mandat konstitusi tentang hak atas perlindungan yang layak dalam hubungan kerja sebagaimana dinyatakan dalam pasal 28 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 maupun hak-hak terkait lainnya dalam ketentuan pasal tersebut, Pemerintah Republik Indonesia telah mengeluarkan

¹ Moh. Mahfud MD, “*Pendidikan Hak Konstitusional*”, <http://aceh.tribunnews.com/m/index.php/2012/09/03/pendidikan-hak-konstitusional>, diunduh 2 November 2018.

² *Ibid.*

dan mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Salah satu tujuan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana disebutkan dalam bagian pertimbangannya, menyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Hak-hak dasar pekerja/buruh yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain meliputi hak dasar dalam hubungan kerja, hak dasar atas jaminan sosial dan K3, hak dasar atas perlindungan upah, hak dasar atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti dan libur, hak dasar untuk membuat perjanjian kerja bersama, hak dasar untuk mogok, hak dasar khusus untuk pekerja perempuan dan hak dasar ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi kepada pekerja/buruh, karena pada dasarnya hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha merupakan hubungan kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja, dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.³

³Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet ke 13, Jakarta: Djambatan, 2003, hlm 88.

Subjek hukum dalam hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dan para pekerja/buruh. Mengenai hal-hal yang dimuat dalam perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha meliputi syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari uraian tersebut diatas, terlihat bahwa perjanjian kerja merupakan suatu perbuatan hukum yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja/ buruh sebelum kesepakatan bekerja dimulai. Setelah menyepakati perjanjian kerja, maka secara langsung maupun tidak langsung menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak dan telah mengikat masing-masing pihak. Namun demikian dalam tataran pelaksanaannya, hal ini seringkali tidak sejalan seperti yang diharapkan karena antara pengusaha dengan pekerja/buruh mempunyai dua kepentingan yang berbanding terbalik. Di satu sisi, pengusaha berkeinginan untuk terus memperoleh keuntungan yang meningkat. Keuntungan itu diperoleh di antaranya dengan menekan biaya produksi, termasuk di dalamnya upah pekerja/buruh. Di sisi lain pekerja/buruh juga mempunyai keinginan untuk selalu meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya. Oleh karenanya, perlu keseimbangan dan keselarasan antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja/buruh. Namun, yang banyak terjadi saat ini adalah, pengusaha ingin memperoleh keuntungan yang meningkat tetapi ia tidak memperhatikan kesejahteraan pekerja/buruhnya, sehingga hal ini kerap menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah

“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Terkait dengan permasalahan pemutusan hubungan kerja, memang selalu menarik untuk dikaji lebih mendalam, karena persoalan pemutusan hubungan kerja ini sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup para pekerja/buruh dan pengusaha. Pemutusan hubungan kerja memang merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya bagi pekerja/ buruh, karena hal tersebut akan memberikan dampak psikologis, ekonomis-finansial bagi pekerja/ buruh dan keluarganya. Putusnya hubungan kerja bagi pekerja/ buruh merupakan permulaan dari segala pengakhiran. Pengakhiran dari mempunyai pekerjaan, pengakhiran membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya, pengakhiran kemampuan menyekolahkan anak-anak, dan dampak lain sebagainya. Terlebih apabila pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini tentu akan membawa dampak yang lebih besar terhadap kedua belak pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomi mempunyai kedudukan lemah dibandingkan pihak pengusaha.⁴

Oleh karenanya pada dasarnya pemutusan hubungan kerja ini tidak dibolehkan kecuali dalam keadaan-keadaan tertentu yang tidak dapat

⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 193.

dihindarkan sehingga harus melakukan pemutusan hubungan kerja, karena jika terjadi pemutusan hubungan kerja maka akan terputuslah sumber bagi kehidupan bagi Pekerja/buruh.⁵

Aturan mengenai pemutusan hubungan kerja dan konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja/buruh dan pengusaha serta alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang boleh dilakukan pengusaha, pada dasarnya sudah diatur secara rinci dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, namun demikian tetap saja persoalan pemutusan hubungan kerja ini selalu menjadi perdebatan. Ada pekerja/buruh yang menganggap tidak pantas untuk di putus hubungannya, ada pula yang menganggap proses pemutusan hubungan kerja yang dikenakan kepadanya tidak sesuai dengan prosedur, bahkan ada pelaku usaha yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja tetapi tidak bersedia membayar uang pesangon ataupun hak-hak lainnya yang seharusnya diberikan kepada pekerja/buruh.

Pemutusan hubungan kerja merupakan upaya yang sedapat mungkin harus dihindari oleh pekerja/ buruh dan pengusaha, sebagaimana diamanatkan dalam ketentuan pasal 151 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari oleh masing-masing pihak, maka maksud pemutusan hubungan kerja tersebut wajib dirundingkan oleh pengusaha dengan pekerja/ buruh atau dengan serikat pekerja/serikat buruh sebagai organisasi pekerja/buruh. Dalam hal perundingan tidak terdapat persetujuan,

⁵ Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Univesitas Andalas, Padang, 2014, hlm 84.

maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut, secara teknis terdapat upaya-upaya penyelesaian yang diatur sebagaimana dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni penyelesaian perselisihan diluar pengadilan atau non litigasi dilakukan melalui perundingan bipartite pada tingkat perusahaan, mediasi atau konsiliasi pada dinas tenaga kerja, ataupun melalui lembaga arbitrase, sedangkan upaya penyelesaian melalui pengadilan atau melalui litigasi, sebagaimana ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang berhak memeriksa, mengadili dan memutuskan terkait perselisihan hubungan industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial, yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial, diantaranya Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja dan di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam 1 (satu) perusahaan.

Dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja, pekerja/ buruh yang tidak menerima keputusan pemutusan hubungan kerja dari pengusaha dan

memilih menyelesaikannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial, pada umumnya mengajukan tuntutan agar dapat dipekerjakan kembali pada jabatan dan posisi semula, namun demikian pada akhirnya sebagian pekerja/buruh ada yang memilih menerima keputusan pemutusan hubungan kerja dari pengusaha, karena dengan adanya perselisihan yang terjadi hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha sudah tidak harmonis lagi. Untuk itu biasanya pekerja/ buruh lebih memilih untuk mengajukan tuntutan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagai kompensasi atas pemutusan hubungan kerjanya tersebut.

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas, bahwa salah satu perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja/buruh yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Wujud perlindungan tersebut salah satunya dapat dilihat dari ketentuan pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam ketentuan tersebut menyatakan bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

Berlandaskan ketentuan tersebut diatas, biasanya selain mengajukan tuntutan untuk dapat dipekerjakan kembali ataupun menuntut kompensasi pesangon, dalam gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/ buruh, pada umumnya juga akan diikuti dengan tuntutan upah proses atau upah selama proses penyelesaian perselisihan

pemutusan hubungan kerja. Dan lazimnya, pekerja/buruh menyusun tuntutan upah proses tersebut dengan redaksi “menghukum tergugat (pengusaha) membayar upah proses sejak pemutusan hubungan kerja dilakukan sampai putusan berkekuatan hukum tetap”.

Tuntutan dari pekerja/ buruh agar pengusaha membayar upah proses tersebut sampai dengan adanya putusan berkekuatan hukum tetap, didasarkan pada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/ PUU-IX/2011 yakni terkait uji materiil terhadap ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana, dalam amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-XI/2011 tersebut, Mahkamah Konstitusi memberikan penafsiran terhadap frasa “*belum ditetapkan*” sebagaimana dalam ketentuan pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan ketentuan Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai berkekuatan hokum tetap.

Mahkamah Konstitusi memandang perlu memberikan kepastian dalam penafsiran terhadap ketentuan Pasal 155 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar terjadi kepastian hukum yang adil dalam pelaksanaan ketentuan pasal tersebut, sehingga baik pengusaha dan pekerja dapat memperoleh jaminan dan kepastian hukum dalam memperoleh hak-haknya jika terjadi perselisihan hubungan industrial.

Memperhatikan ketentuan tersebut diatas, pada prinsipnya dalam hal terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan terhadap perselisihan

pemutusan hubungan kerja tersebut masih dalam proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka sebelum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/ buruh dan pengusaha wajib melaksanakan hak dan kewajibannya, dimana kewajiban pekerja/ buruh adalah bekerja dan haknya adalah menerima upah, serta pengusaha melakukan kewajibannya membayar upah pekerja/ buruh tersebut sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap terhadap perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut.

Meskipun terdapat ketentuan yang demikian, dalam praktiknya saat sedang berselisih dengan pekerja/buruhnya, cukup banyak pengusaha yang memilih tidak membayar hak-hak pekerja/ buruhnya selama proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Apabila Pengusaha telah mengeluarkan keputusan Pemutusan Hubungan Kerja, mereka merasa sudah tidak memiliki kewajiban apa-apa lagi terhadap pekerja/buruhnya. Hal itulah yang biasanya dijadikan alasan pengusaha untuk tidak membayar upah pekerja/buruhnya.

Selain itu membayarkan upah proses kepada pekerja/buruh yang di putus hubungan kerjanya ini dirasa tidak adil bagi pengusaha, karena perselisihan pemutusan hubungan kerja ini akan menjadi beban baik dari segi biaya maupun waktu. Dari segi biaya, pengusaha merasa sangat dirugikan jika harus membayar upah skorsing atau upah proses untuk jangka waktu yakni sampai putusan berkekuatan hukum tetap. Sementara itu, dari segi waktu

pengusaha merasa dirugikan karena proses hukum di Indonesia seringkali membutuhkan waktu yang cukup lama.⁶

Setidaknya, hal itu terlihat juga dari banyaknya gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Palembang yang dalam gugatannya menuntut pembayaran atas upah proses perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Salah satu gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Palembang yang disertai dengan tuntutan upah proses adalah gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Industrial Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg. antara Eko Purwanto, dkk. sebagai Para Penggugat melawan PT Sinar Baru Wijaya Perkasa (PT SBWP) sebagai Tergugat, dimana salah satu tuntutan dari Eko Purwanto, dkk. adalah menuntut agar upah proses dibayar sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap terhadap perselisihan tersebut, yang dalam hal ini Para Penggugat menghitung sampai dengan proses pendaftaran gugatan perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial Palembang yakni sebanyak 15 bulan upah.

Jika merujuk kepada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/ PUU-IX/2011, seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial Palembang tanpa memperhatikan alasan apapun dapat memutus tuntutan upah proses Eko Purwanto, dkk. sampai dengan putusan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja berkekuatan hukum tetap. Namun demikian, faktanya Majelis

⁶ Jamal Wiwoho, "*Membangun Dialog yang setara dalam hubungan industrial*" Jurnal Hukum Bisnis, Vol.3 No. Tahun 2013, hlm 7.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Palembang justru memutus upah proses tersebut berdasarkan keadilan dengan memberikan upah proses Eko Purwanto, dkk. sebanyak 6 bulan upah.

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan permasalahan tersebut, yang kemudian akan penulis tuangkan ke dalam Tesis yang berjudul **“BATAS WAKTU PEMBAYARAN UPAH PROSES PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDY PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 43/PDT.SUS-PHI/2017/PN.PLG)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka pokok permasalahan yang menarik dan penting untuk dijadikan fokus pembahasan dalam penulisan dan penelitian tesis ini, yaitu :

1. Bagaimana ketentuan mengenai batas waktu pembayaran upah proses perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Apakah ketentuan batas waktu pembayaran upah proses perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, ditinjau dari tujuan keadilannya dapat diterapkan dalam perkara Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Plg?

C. Ruang Lingkup

Agar pembahasan tesis tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang telah dijabarkan, maka penulis membatasi ruang lingkup dalam penelitian tesis ini dengan menitik beratkan pada penentuan batas waktu pembayaran upah proses perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Palembang Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2017. Selain itu, tidak menutup kemungkinan menyinggung hal lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas dalam tesis ini.

D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk memahami lebih mendalam mengenai batas waktu pembayaran upah proses perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- b. Untuk menganalisis mengenai penentuan batas waktu pembayaran upah proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Palembang.

2. Manfaat penelitian

Hasil penelitian dari penulisan ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis.

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis, kiranya hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam bidang hukum ketenagakerjaan,

khususnya dalam penentuan batas waktu pembayaran upah proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.

b. Manfaat praktis

Manfaat praktis, kiranya dari hasil penelitian ini dapat pula bermanfaat bagi para praktisi bidang hukum, pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, organisasi serikat pekerja/serikat buruh (SP/SB), Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) dan masyarakat pekerja/buruh pada umumnya, serta dapat melengkapi perangkat peraturan dalam pelaksanaan pemberian upah proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, terutama dilihat dari bagian proses penegakan hukum.

E. Kerangka Teoritis dan Konseptual

1. Kerangka teoritis

Untuk dapat memberikan batasan pengertian terhadap hal-hal yang akan diteliti dan manfaat untuk melakukan analisis, maka diperlukan landasan teori yang diuraikan sebagaimana dibawah ini :

a. Teori Upah

Upah dapat diartikan sebagai hak yang diterima oleh pekerja berupa imbalan dalam bentuk uang atas pekerjaan yang telah dilakukan seseorang terhadap perusahaan berdasarkan kesepakatan, perjanjian kerja dan peraturan.

Selanjutnya, menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah diartikan sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari

pemberian kerja seseorang kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah maupun yang akan dilakukan. berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinyatakan serta dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang –undang dan peraturan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Sedangkan upah juga dapat diartikan sebagai imbalan jasa yang diterima seseorang didalam hubungan kerja yang berupa uang dan barang, melalui perjanjian kerja, imbalan jasa diperuntukan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri dan keluarganya. Dalam pengertian teori ekonomi, upah yaitu pembayaran yang di peroleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha (*Sadono Sukino dalam Normalitasari,2012*).⁷

Selanjutnya (*Muchdarsyah Sinungan dalam Normalitasari, 2012*) berpendapat bahwa upah adalah cerminan pendapatan dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.

Dari definisi–definisi diatas meskipun berbeda–beda artinya tetapi jelas memiliki maksud yang sama maka dapat disimpulkan bahwa upah dapat diartikan sebagai pengganti atas jasa yang telah di berikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan. Oleh karena itu dalam

⁷ Normalitasari, L. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Tenaga Kerja Industri Kreatif Kerajinan Batik Kayu di Kec Krebet Bantul Provinsi DIY*. Skripsi, 2012, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta.

pemberian upah, perusahaan perlu memperhatikan prinsip adil dan layak. Yang dimaksud adil adalah bahwa besarnya upah harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan. Dengan kata lain pekerjaan-pekerjaan sejenis memperoleh bayaran yang sama. Sedangkan yang dimaksud layak adalah bahwa besarnya upah yang diberikan pada karyawan harus sama dengan pembayaran yang di terima karyawan yang serupa di perusahaan lain.

Dari pengertian diatas ada beberapa hal yang perlu diperhatikan (*Normalitasari, 2012*) yaitu :

- 1) Ada dua pihak yang mempunyai dan berkewajiban yang berbeda tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan yang satu dengan yang lainnya.
- 2) Pihak pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan dan perintah yang diberikan oleh pengusaha/ organisasi serta berhak untuk mendapatkan upah atau kompensasi.
- 3) Pihak pengusaha / organisasi memikul kewajiban untuk memberikan upah atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja.
- 4) Selanjutnya hak dan kewajiban ini timbul pada saat adanya hubungan kerja.

Sistem pengupahan di suatu negara didasarkan pada filsafah atau sistem perekonomian negara tersebut. Teori yang mendasari sistem

pengupahan pada dasarnya dapat di bedakan menurut dua yaitu, (1) Menurut Karl Marx mengenai teori nilai dan pertentangan kelas, (2) Berdasarkan pada teori pertambahan produk marginal berlandaskan asumsi perekonomian bebas (*Sony Sumarsono dalam Normalitasari, 2012*). Sistem pengupahan dari ekstrim pertama pada umumnya dilaksanakan dinegara penganut paham komunis, sedangkan sistem pengupahan ekstrim kedua pada umumnya dipergunakan di negara–negara kapitalis. Sedangkan sistem pengupahan dan pelaksanaan berdasarkan pandangan Karl mark dibagi menjadi 3 (*Normalitasari,2012*) :

- 1) Kebutuhan konsumsi tiap–tiap orang jumlahnya hampir sama, pada nilai (harga) setiap barang hampir sama, maka upah setiap orang kira- kira sama.
- 2) Sistem pengupahan memberikan intensif yang perlu untuk menjamin peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.
- 3) Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang yang benar–benar mau bekerja menurut kemampuannya.

b. Teori Pemutusan Hubungan Kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang

mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/ buruh dan pengusaha.⁸

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu kondisi dimana berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memiliki berbagai pengertian, diantaranya Menurut Mutiara S. Panggabean, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.⁹

Menurut Malayu S.P. Hasibuan pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumberdaya manusia. Istilah ini mempunyai sinonim dengan *separation*, pemisahan atau pemutusan hubungan kerja (PHK), sedangkan menurut Sondang P. Siagian pemutusan hubungan kerja adalah ketika ikatan formal antara organisasi selaku pemakai tenaga kerja dan karyawannya terputus.¹⁰

Menurut Suwatno pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha, maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) memiliki pengertian sebagai sebuah pengakhiran hubungan

⁸Tim Visi Yustisia, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Visimedia, Jakarta, 2016, hlm.37.

⁹ Panggabean, S. Mutiara, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bogor, 2004, Ghalia Indonesia.

¹⁰ Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhir hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.¹¹

PHK menjadi suatu kondisi yang patut dihindari karena membawa berbagai konsekuensi kerugian bagi banyak pihak. Kerugian akibat dari PHK tidak hanya dialami oleh tenaga kerja namun juga dirasakan oleh negara. Dengan terjadinya banyak PHK maka akan meningkatkan jumlah pengangguran. Jumlah pengangguran yang meningkat dalam masyarakat menyebabkan kemunduran bagi ekonomi negara. Menurut Sendjun H. Manulang dikenal ada empat jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu :¹²

- 1) Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha
- 2) Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja
- 3) Hubungan kerja putus demi hukum
- 4) Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Tulus berpendapat, bahwa pemutusan hubungan kerja adalah mengembalikan karyawan ke masyarakat. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Hasibuan mengenai pemberhentian yaitu suatu pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi atau perusahaan. Pada pelaksanaannya tindakan PHK tidak dapat dilakukan begitu saja oleh perusahaan, melainkan harus mendapatkan pertimbangan khusus dari pimpinan perusahaan. Hal itu

¹¹ H. Suwatno, *Managemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*, 2011, Bandung, Alfa Beta.

¹² Sendjun H. Manulang, 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.

dikarenakan PHK telah diatur oleh Undang-Undang dan memberikan risiko bagi perusahaan maupun untuk karyawan yang bersangkutan, sehingga perusahaan harus menggunakan banyak pertimbangan untuk melakukan PHK pada karyawannya.

c. Teori Keadilan

Pengertian Secara Umum Istilah keadilan (*iustitia*) berasal dari kata “adil” yang berarti: tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenang-wenang.¹³

Dari beberapa definisi dapat dipahami bahwa pengertian keadilan adalah semua hal yang berkenan dengan sikap dan tindakan dalam hubungan antar manusia, keadilan berisi sebuah tuntutan agar orang memperlakukan sesamanya sesuai dengan hak dan kewajibannya, perlakukan tersebut tidak pandang bulu atau pilih kasih; melainkan, semua orang diperlakukan sama sesuai dengan hak dan kewajibannya. Keadilan dalam pandangan beberapa tokoh, yaitu:

- 1) Aristoteles Keadilan diuraikan secara mendasar oleh Aristoteles dalam Buku ke-5 buku *Nicomachean Ethics*.¹⁴

Untuk mengetahui tentang keadilan dan ketidakadilan harus dibahas tiga hal utama yaitu (1) tindakan apa yang terkait dengan istilah tersebut, (2) apa arti keadilan, dan (3) diantara dua titik ekstrim apakah keadilan itu terletak.

¹³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2001, hlm. 517.

¹⁴ Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, translated by W.D. Ross, <http://bocc.ubi.pt/pag/Aristoteles-nicomachaen.html>. Diakses pada tanggal 8 November 2018. 16. 1.

Keadilan dalam Arti Umum Keadilan sering diartikan sebagai suatu sikap dan karakter. Sikap dan karakter yang membuat orang melakukan perbuatan dan berharap atas keadilan adalah keadilan, sedangkan sikap dan karakter yang membuat orang bertindak dan berharap ketidakadilan adalah ketidakadilan. Pembentukan sikap dan karakter berasal dari pengamatan terhadap obyek tertentu yang bersisi ganda. Hal ini bisa berlaku dua dalil, yaitu; a) Jika kondisi “baik” diketahui, maka kondisi buruk juga diketahui; b) kondisi “baik” diketahui dari sesuatu yang berada dalam kondisi “baik”.¹⁵

Untuk mengetahui apa itu keadilan dan ketidakadilan dengan jernih, diperlukan pengetahuan yang jernih tentang salah satu sisinya untuk menentukan secara jernih pula sisi yang lain. Jika satu sisi ambigu, maka sisi yang lain juga ambigu. Secara umum dikatakan bahwa orang yang tidak adil adalah orang yang tidak patuh terhadap hukum (*unlawful, lawless*) dan orang yang tidak fair (*unfair*), maka orang yang adil adalah orang yang patuh terhadap hukum (*law-abiding*) dan fair. Karena tindakan memenuhi/mematuhi hukum adalah adil, maka semua tindakan pembuatan hukum oleh legislatif sesuai dengan aturan yang ada adalah adil. Tujuan pembuatan hukum adalah untuk mencapai kemajuan kebahagiaan masyarakat. Maka, semua tindakan yang cenderung untuk memproduksi dan mempertahankan

¹⁵ Euis Amalia, *Keadilan Distributif dalam Ekonomi Islam*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 115-116.

kebahagiaan masyarakat adalah adil.¹⁶

Dengan demikian keadilan bisa disamakan dengan nilai-nilai dasar sosial. Keadilan yang lengkap bukan hanya mencapai kebahagiaan untuk diri sendiri, tetapi juga kebahagiaan orang lain. Keadilan yang dimaknai sebagai tindakan pemenuhan kebahagiaan diri sendiri dan orang lain, adalah keadilan sebagai sebuah nilai nilai. Keadilan dan tata nilai dalam hal ini adalah sama tetapi memiliki esensi yang berbeda. Sebagai hubungan seseorang dengan orang lain adalah keadilan, namun sebagai suatu sikap khusus tanpa kualifikasi adalah nilai. Ketidakadilan dalam hubungan sosial terkait erat dengan keserakahan sebagai ciri utama tindakan yang tidak fair. Keadilan sebagai bagian dari nilai sosial memiliki makna yang amat luas, bahkan pada suatu titik bisa bertentangan dengan hukum sebagai salah satu tata nilai sosial. Suatu kejahatan yang dilakukan adalah suatu kesalahan. Namun apabila hal tersebut bukan merupakan keserakahan tidak bisa disebut menimbulkan ketidakadilan. Sebaliknya suatu tindakan yang bukan merupakan kejahatan dapat menimbulkan ketidakadilan. Sebagai contoh, seorang pengusaha yang membayar gaji buruh di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP), adalah suatu pelanggaran hukum dan kesalahan. Namun tindakan ini belum tentu mewujudkan ketidakadilan. Apabila keuntungan dan kemampuan membayar perusahaan tersebut memang terbatas, maka jumlah

¹⁶ Aristoteles, *Op. Cit.*, . 18

pembayaran itu adalah keadilan. Sebaliknya walaupun seorang pengusaha membayar buruhnya sesuai dengan UMP, yang berarti bukan kejahatan, bisa saja menimbulkan ketidakadilan karena keuntungan pengusaha tersebut sangat besar dan hanya sebagian kecil yang diambil untuk upah buruh. Ketidakadilan ini muncul karena keserakahan.¹⁷

Hal tersebut di atas adalah keadilan dalam arti umum. Keadilan dalam arti ini terdiri dari dua unsur yaitu fair dan sesuai dengan hukum, yang masing-masing bukanlah hal yang sama. Tidak fair adalah melanggar hukum, tetapi tidak semua tindakan melanggar hukum adalah tidak fair. Keadilan dalam arti umum terkait erat dengan kepatuhan terhadap hukum 2) Keadilan dalam Arti Khusus Keadilan dalam arti khusus terkait dengan beberapa pengertian berikut ini, yaitu:

- a) Sesuatu yang terwujud dalam pembagian penghargaan atau uang atau hal lainnya kepada mereka yang memiliki bagian haknya.

Keadilan ini adalah persamaan diantara anggota masyarakat dalam suatu tindakan bersama-sama. Persamaan adalah suatu titik yang terletak diantara “yang lebih” dan “yang kurang” (*intermediate*). Jadi keadilan adalah titik tengah atau suatu persamaan relatif (*arithmetical justice*). Dasar persamaan antara anggota masyarakat sangat tergantung pada sistem yang hidup dalam masyarakat

¹⁷ *Ibid.*

tersebut. Dalam sistem demokrasi, landasan persamaan untuk memperoleh titik tengah adalah kebebasan manusia yang sederajat sejak kelahirannya. Dalam sistem oligarki dasar persamaannya adalah tingkat kesejahteraan atau kehormatan saat kelahiran. Sedangkan dalam sistem aristokrasi dasar persamaannya adalah keistimewaan (*excellent*). Dasar yang berbeda tersebut menjadikan keadilan lebih pada makna persamaan sebagai proporsi. Ini adalah satu spesies khusus dari keadilan, yaitu titik tengah (*intermediate*) dan proporsi.¹⁸

- b) Perbaikan suatu bagian dalam transaksi Arti khusus lain dari keadilan adalah sebagai perbaikan (*rectification*). Perbaikan muncul karena adanya hubungan antara orang dengan orang yang dilakukan secara sukarela. Hubungan tersebut adalah sebuah keadilan apabila masing-masing memperoleh bagian sampai titik tengah (*intermediate*), atau suatu persamaan berdasarkan prinsip timbal balik (*reciprocity*). Jadi keadilan adalah persamaan, dus ketidakadilan adalah ketidaksamaan. Ketidakadilan terjadi jika satu orang memperoleh lebih dari yang lainnya dalam hubungan yang dibuat secara sederajat.¹⁹

Untuk menyamakan hal tersebut hakim atau mediator melakukan tugasnya menyamakan dengan mengambil sebagian dari yang lebih dan memberikan kepada yang kurang sehingga mencapai titik tengah.

¹⁸ Euis Amalia, *Op. Cit*, hlm. 117.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 118

Tindakan hakim ini dilakukan sebagai sebuah hukuman. Hal ini berbeda apabila hubungan terjalin bukan atas dasar kesukarelaan masing-masing pihak. Dalam hubungan yang tidak didasari ketidaksukarelaan berlaku keadilan korektif yang memutuskan titik tengah sebagai sebuah proporsi dari yang memperoleh keuntungan dan yang kehilangan. Tindakan koreksi tidak dilakukan dengan semata-mata mengambil keuntungan yang diperoleh satu pihak diberikan kepada pihak lain dalam arti pembalasan. Seseorang yang melukai tidak diselesaikan dengan mengijinkan orang yang dilukai untuk melukai balik Timbal balik dalam konteks ini dilakukan dengan pertukaran atas nilai tertentu sehingga mencapai taraf proporsi. Untuk kepentingan pertukaran inilah digunakan uang. Keadilan dalam hal ini adalah titik tengah antara tindakan tidak adil dan diperlakukan tidak adil. Keadilan dan ketidakadilan selalu dilakukan atas kesukarelaan. Kesukarelaan tersebut meliputi sikap dan perbuatan. Pada saat orang melakukan tindakan secara tidak sukarela, maka tindakan tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai tidak adil ataupun adil, kecuali dalam beberapa cara khusus. Melakukan tindakan yang dapat dikategorikan adil harus ada ruang untuk memilih sebagai tempat pertimbangan. Sehingga dalam hubungan antara manusia ada beberapa aspek untuk menilai tindakan tersebut yaitu, niat, tindakan, alat, dan hasil akhirnya.²⁰

Ketika (1) kecederaan berlawanan dengan harapan rasional, adalah

²⁰ Umar Chapra, *Masa Depan Ilmu Ekonomi; Sebuah Tinjauan Islam*, Gema Insani, Jakarta, 2001, hlm. 57.

sebuah kesalahan sasaran (*misadventure*), (2) ketika hal itu tidak bertentangan dengan harapan rasional, tetapi tidak menyebabkan tindak kejahatan, itu adalah sebuah kesalahan. (3) Ketika tindakan dengan pengetahuan tetapi tanpa pertimbangan, adalah tindakan Kedua macam keadilan dalam arti khusus ini kemudian banyak disebut sebagai keadilan distributif dan keadilan konstitutif. ketidakadilan, dan (4) seseorang yang bertindak atas dasar pilihan, dia adalah orang yang tidak adil dan orang yang jahat. Melakukan tindakan yang tidak adil adalah tidak sama dengan melakukan sesuatu dengan cara yang tidak adil. Tidak mungkin diperlakukan secara tidak adil apabila orang lain tidak melakukan sesuatu secara tidak adil. Mungkin seseorang rela menderita karena ketidakadilan, tetapi tidak ada seorangpun yang berharap diperlakukan secara tidak adil. Dengan demikian memiliki makna yang cukup luas, sebagian merupakan keadilan yang telah ditentukan oleh alam, sebagian merupakan hasil ketetapan manusia (keadilan hukum). Keadilan alam berlaku universal, sedangkan keadilan yang ditetapkan manusia tidak sama di setiap tempat. Keadilan yang ditetapkan oleh manusia inilah yang disebut dengan nilai.²¹

Akibat adanya ketidak samaan ini, maka ada perbedaan kelas antara keadilan universal dan keadilan hukum yang memungkinkan pembenaran keadilan hukum. Bisa jadi semua hukum adalah universal, tetapi dalam waktu tertentu tidak mungkin untuk membuat suatu pernyataan universal yang harus benar. Adalah sangat penting untuk berbicara secara universal,

²¹Aristoteles, *Op. Cit.* 18.

tetapi tidak mungkin melakukan sesuatu selalu benar karena hukum dalam kasus-kasus tertentu tidak terhindarkan dari kekeliruan. Saat suatu hukum memuat hal yang universal, namun kemudian suatu kasus muncul dan tidak tercantum dalam hukum tersebut. Karena itulah persamaan dan keadilan alam memperbaiki kesalahan tersebut.

2) Jhon Rawls

Lain halnya dengan Aristoteles, John Rawls, atau nama lengkapnya John Borden Rawls, dilahirkan pada tahun 1921 dari sebuah keluarga kaya di Baltimore, Maryland.²² Ia adalah putra kedua dari lima bersaudara. Ayahnya, William Lee Rawls adalah seorang ahli hukum perpajakan yang sukses dan sekaligus ahli dalam bidang konstitusi. Ibunya, Anna Abell Stump, berasal dari sebuah keluarga Jerman yang terhormat. Perempuan pendukung gerakan feminisme ini pernah menjabat sebagai presiden dari *League of Women Voters* di daerah Keduamannya. Karena latar belakang ini, oleh sebagian orang yang dekat dengannya, Rawls disebut sebagai orang yang memiliki “darah biru”. Hal ini membuatnya memiliki *sense of noblege*. John Rawls yang hidup pada awal abad 21 lebih menekankan pada keadilan sosial.²³

Hal ini terkait dengan munculnya pertentangan antara kepentingan individu dan kepentingan negara pada saat itu. Rawls melihat kepentingan utama keadilan adalah (1) jaminan stabilitas hidup manusia,

²² Damanhuri Fattah, “Teori Keadilan Menurut John Rawls”, Jurnal TAPIs, Vol.9 No. 2 Juli-Desember 2013, hlm. 31.

²³ *Ibid*, hlm. 31.

dan (2) keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bersama.²⁴ Rawls mempercayai bahwa struktur masyarakat ideal yang adil adalah struktur dasar masyarakat yang asli dimana hak-hak dasar, kebebasan, kekuasaan, kewibawaan, kesempatan, pendapatan, dan kesejahteraan terpenuhi. Kategori struktur masyarakat ideal ini digunakan untuk: 1) Menilai apakah institusi-institusi sosial yang ada telah adil atau tidak 2) Melakukan koreksi atas ketidakadilan sosial.²⁵

Rawls berpendapat bahwa yang menyebabkan ketidakadilan adalah situasi sosial sehingga perlu diperiksa kembali mana prinsip prinsip keadilan yang dapat digunakan untuk membentuk situasi masyarakat yang baik. Koreksi atas ketidakadilan dilakukan dengan cara mengembalikan (*call for redress*) masyarakat pada posisi asli (*people on original position*). Dalam posisi dasar inilah kemudian dibuat persetujuan asli antar (*original agreement*) anggota masyarakat secara sederajat.²⁶ Ada tiga syarat supaya manusia dapat sampai pada posisi asli, yaitu:

Struktur dasar masyarakat yang adil dapat dicapai dengan mengadakan reorganisasi atau penataan kembali susunan dasar masyarakat. Dalam hal ini setiap individu harus dalam keadaan “posisi asli” (*original position*). Original position adalah suatu keadaan awal di mana manusia digambarkan kembali pada sifat-sifat alaminya. Sifat asli manusia adalah : mementingkan diri sendiri, egois, moralis. Bertitik tolak

²⁴ *Ibid*, hlm. 32.

²⁵ *Ibid*, hlm. 32.

²⁶ *Ibid*, hlm. 33.

dari posisi asli, orang akan sampai pada suatu persetujuan bersama untuk mewujudkan prinsip-prinsip keadilan. Syarat yang harus dipenuhi untuk mencapai posisi asli tersebut adalah “kerudung ketidaktahuan” (*veil of ignorance*). Lihat: Ibid, hlm. 43. 25 1) Diandaikan bahwa tidak diketahui, manakah posisi yang akan diraih seorang pribadi tertentu di kemudian hari. Tidak diketahui manakah bakatnya, intelegensinya, kesehatannya, kekayaannya, dan aspek sosial yang lain. 2) Diandaikan bahwa prinsip-prinsip keadilan dipilih secara konsisten untuk memegang pilihannya tersebut. 3) Diandaikan bahwa tiap-tiap orang suka mengejar kepentingan individu dan baru kemudian kepentingan umum. Ini adalah kecenderungan alami manusia yang harus diperhatikan dalam menemukan prinsip-prinsip keadilan. Dalam menciptakan keadilan, prinsip utama yang digunakan adalah: 1) Kebebasan yang sama sebesar-besarnya, asalkan tetap menguntungkan semua pihak; 2) Prinsip ketidaksamaan yang digunakan untuk keuntungan bagi yang paling lemah.²⁷

Prinsip ini merupakan gabungan dari prinsip perbedaan dan persamaan yang adil atas kesempatan. Secara keseluruhan berarti ada tiga prinsip untuk mencari keadilan, yaitu: 1) Kebebasan yang sebesar-besarnya sebagai prioritas 2) Perbedaan 3) Persamaan yang adil atas kesempatan. Asumsi pertama yang digunakan adalah hasrat alami manusia untuk mencapai kepentingannya terlebih dahulu baru kemudian kepentingan umum. Hasrat ini adalah untuk mencapai kebahagiaan yang

²⁷ Ibid, hlm. 34.

juga merupakan ukuran pencapaian keadilan. Maka harus ada kebebasan untuk memenuhi kepentingan ini. Namun realitas masyarakat menunjukkan bahwa kebebasan tidak dapat sepenuhnya terwujud karena adanya perbedaan kondisi dalam masyarakat. Perbedaan ini menjadi dasar untuk memberikan keuntungan bagi mereka yang lemah. Apabila sudah ada persamaan derajat, maka semua harus memperoleh kesempatan yang sama untuk memenuhi kepentingannya. Walaupun nantinya memunculkan perbedaan, bukan suatu masalah asalkan dicapai berdasarkan kesepakatan dan titik berangkat yang sama.²⁸

2. Kerangka Konseptual

- a. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
- b. Upah proses adalah upah selama berlangsungnya proses pemeriksaan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja.²⁹
- c. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan

²⁸ *Ibid*, hlm. 34.

²⁹ Juanda Pangaribuan, *Seluk beluk hukum acara pengadilan hubungan industrial*, MISI, Jakarta. hlm 174.

pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

- d. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha.
- e. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan member putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan kasus hukum sebagai peristiwa hukum dan produk hukum, oleh karena itu jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian yuridis normative (*yuridis normatife research*) sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku hukum. Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan setiap orang. Sehingga penelitian hukum normatif berfokus pada inventarisasi hukum positif, asa- asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematik hukum, taraf sinkronisasi hukum dan sejarah hukum.³⁰

³⁰ Abdulkadir Muhamad, *Hukum dan penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti; Bandung 2004, .hlm .64

2. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa:

- a. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh sudah berbentuk bahan tertulis, yang terdiri dari :
 - 1) Bahan hukum primer yang merupakan bahan hukum tertulis yang mengikat berupa ketentuan peraturan perundang-undangan terdiri dari :
 - a) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945;
 - b) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - c) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja ;
 - d) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - e) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
 - f) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata;
 - g) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
 - h) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 150-Kep/MEN/2000 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan anti Kerugian di Perusahaan.

- i) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 Tahun 2011.
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum pustaka yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer terdiri dari:
 - a) Asas-asas hukum;
 - b) Teori-teori hukum;
 - c) Sejarah hukum;
 - d) Doktrin atau keterangan para ahli;
 - e) Jurnal;
- 3) Bahan hukum tersier terdiri dari:
 - a) Kamus besar bahasa Indonesia, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 2001.
 - b) Ensklopedia;
 - c) Internet;
- c. Data primer, merupakan fakta-fakta yang dikumpulkan secara langsung dari hasil penelitian di lokasi penelitian yang didapat melalui cara pengamatan atau observasi dan tanya jawab atau wawancara.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*library research*) atau studi dokumentasi. Penelitian kepustakaan dilakukan

untuk mendapatkan teori-teori hukum dan doktrin hukum, asas-asas hukum dan pemikiran konseptual serta penelitian pendahulu yang berkaitan dengan objek kajian penelitian ini yang dapat berupa peraturan perundang-undangan, literatur, dan karya tulis ilmiah lainnya.

b. Penelitian Lapangan

Selain data sekunder dalam penelitian ini juga menggunakan data primer, yang diperoleh melalui penelitian dari lapangan (*field research*), melalui observasi, wawancara dan keterangan atau informasi dari nara sumber yang berkompeten dengan masalah batas waktu upah proses perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Palembang khususnya dalam perkara nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Plg. Adapun metode pengambilan data dengan cara wawancara melalui *purposive sampling* (sample ditetapkan dengan kriteria dan pertimbangan tertentu) yaitu Hakim-Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Palembang.

4. Teknik Pengolahan Data

Setelah data terkumpul kemudian diolah secara kualitatif yaitu data yang diperoleh melalui penelitian lapangan dan kepustakaan diolah menurut cara-cara analisis untuk menghasilkan data yang bersifat deskriptif analitis, yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum dan menjelaskan komparasi suatu nilai yang menjadi objek penelitian.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca mengikuti jalan pikiran penulis yang tertuang didalam penyusunan tesis ini. Dalam penulisan tesis ini penulis membagi dalam 4 (empat) bab, dimana antara yang satu dengan yang lain saling berkaitan dan melengkapi dan mempunyai keterkaitan secara sistematis berkenaan dengan pokok pikiran yang dibahas dalam penulisan tesis ini.

Adapun sistematika penulisan tesis yang akan disusun oleh penulis adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Ruang Lingkup, Tujuan Penelitian, Kerangka Teori dan Konseptual, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang upah proses, Pemutusan Hubungan Kerja, Prosedur Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang analisis terhadap penentuan batas waktu pembayaran upah proses perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam putusan PHI Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2017/PN. Plg.

BAB IV : PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- AB. Nemen dan Florencianoy Gloria, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008
- Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Cet. 2, Pt. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015
- _____, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014
- Abdulkadir Muhamad, *Hukum dan penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung 2004
- Agusmidah, dkk. *Bab-Bab tentang Hukum Perburuhan di Indonesia*. Pustaka Larasan, Denpasar, 2012
- Asri Wijayanti, , *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Ed. 1, Cet. 2, Jakarta 2010
- Awaluddin, Hamid.. HAM, *Politik, Hukum & Kemunafikan Internasional*, PT Kompas Media Nusantara, Jakarta, 2012
- Damanik, Sehat. *Hukum Acara Perburuhan Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004 Disertai Contoh Kasus*, DSS Publishing, Jakarta, 2006
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Alumni, Bandung, 2000
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2001
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika Offset, Jakarta 2006
- Euis Amalia, *Keadilan Distributif dalam Ekonomi Islam*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011
- Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Hubungan Industrial*, Rajawali Press, 1992

- Hasibuan Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta, 2016
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet ke 13, Djambatan, Jakarta 2003
- Juanda pangaribuan, *Seluk beluk hukum acara pengadilan hubungan industrial MISI*, Cet I, Jakarta Maret 2017
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktek*, PT. Alumni, Bandung, 2011
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000
- Panggabean, S. Mutiara, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Bogor, Ghalia Indonesia. 2004
- Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jala Permata Aksara, Jakarta 2009
- Sadono, Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka Cipta Jakarta, 1990
- Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripastid)*, YTKI, Jakarta, 1999
- Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripastid)*, YTKI, Jakarta, 1999
- Sjachran Basah, *Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1989
- Sjachran Basah, , *Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, 1989

- Smith, Rhona K.M, dkk. *Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: PUSHAM UII, 2008
- Soeroso, R. *Hukum Acara Khusus Kompilasi Ketentuan Hukum Acara dalam UndangUndang*. PT Sinar Grafika, Jakarta 2010
- Sukwiaty, et. all., *Ekonomi*, Gramedia, Jakarta, 2006
- Sumanto, *Hubungan Industrial*, Cet. I, Center Of Academic Publishing Service, Yogyakarta, 2014
- Sumanto, *Hubungan Industrial*, Cet. I, Center Of Academic Publishing Service, Yogyakarta, 2014
- Suwatno. H., *Managemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*, Alfa Beta, Bandung, 2011
- Syahrizal, Darda & Rukiyah L. *UndangUndang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta, 2013
- Tim Visi Yustisia, *Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Visimedia, Jakarta, 2016
- Umar Chapra, *Masa Depan Ilmu Ekonomi; Sebuah Tinjauan Islam*, Gema Insani, Jakarta, 2001
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- WJS Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta Balai Pustaka edisi ke 3, 2003
- Zaeni Ashyadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGANAN

- Negara Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076.
- Negara Repuplik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 dan tambahan lembaran negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Negara Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 dan tambahan lembaran negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Negara Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 121 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.

Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang *Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015*.

C. JURNAL / MAJALAH / KAMUS/ INTERNET

Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, translated by W.D. Ross, <http://bocc.ubi.pt/pag/Aristoteles-nicomachaen.html>. Diakses pada tanggal 12 Desember 2018 Pukul 15.30.

Aristoteles, *Nicomachean Ethics*, translated by W.D. Ross, <http://bocc.ubi.pt/>. Diakses pada tanggal 1 Juli 2015. 12 Desember 2018 Pukul 15.30.

Moh. Mahfud MD, “*Pendidikan Hak Konstitusional*”, <http://aceh.tribunnews.com/> diunduh 2 November 2018.

artikel “*Aturan Upah Proses PHK Bingungkan Hakim*” dalam hukumonline.com yang diakses pada tanggal 14 Januari 2019.13.30 Wib.

Damanhuri Fattah, “*Teori Keadilan Menurut John Rawls*”, Jurnal TAPIS, Vol.9 No. 2 Juli-Desember 2013.

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta, Pusat Bahasa, 2008

_____, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2001

W.J.S Poerwadarminta, 2003, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Edisi Ketiga, Jakarta.

Jamal Wiwoho, “*Membangun Dialog yang setara dalam hubungan industrial*” Jurnal Hukum Bisnis, Vol.3, 2013

Normalitasari, L. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Upah Tenaga Kerja Industri Kreatif Kerajinan Batik Kayu di Kec Krebet Bantul Provinsi DIY*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta, 2012.

Martitah, *Mahkamah Konstitusi dari Negative Legislature ke Positive Legislature*. Jakarta: Konpress.2013

Vidya Prahassacitta Universitas Bina Nusantara hal-208, '*Jurnal Yudisial Vol. 6*

D. PUTUSAN-PUTUSAN

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

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor 43/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg., tanggal 28 November 2017.