

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARYAWAN PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU (PKWTT) OLEH PT.DUTA SARANA
PERKASA – KABUPATEN BOGOR.
(ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 791
K/PDT.SUS- PHI/2023)**

Evo Jumpangena Sembiring Kembaren¹, Indah Sari²

Faculty Of Law, Dirgantara Marsekal Suryadarma University

Email : kembarenevo@gmail.com¹, indahsari@unsurya.ac.id²

Citation: Evo Jumpangena Sembiring Kembaren., Indah Sari. Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwtt) Oleh Pt.Duta Sarana Perkasa – Kabupaten Bogor (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 791 K/Pdt.Sus- PHI/2023). *Jurnal Hukum Tata Negara Dan Administrasi Negara* 1.2.2024. 31-48

Submitted:17-08-2024 **Revised:**13-09-2024 **Accepted:**03-10-2024

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja sepihak kerap terjadi, karena kurang baiknya komunikasi antara Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah. Dalam penelitian ini penulis meneliti dan menganalisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2023 yang mengadili dan memeriksa perselisihan antara Pekerja melawan PT. Duta Sarana Perkasa-Kabupaten Bogor. Dalam hal ini perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap karyawan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), dan tidak bersedia membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai pasal 40 ayat (2), (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Meskipun mekanisme pemutusan hubungan kerja telah diatur dalam Pasal 151 UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, namun seringkali perselisihan hubungan industrial terjadi. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, dengan menganalisa putusan Mahkamah Agung Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2023, melalui pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertama, mekanisme pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Duta Sarana Perkasa melanggar peraturan perundang-undangan. Kedua, dalam amar putusannya, Mahkamah Agung membatalkan putusan PHI Bandung, dengan pertimbangan telah salah menerapkan hukum, dan dalam mengadili sendiri terkait dengan *judex facti* dan alasan-alasan yang disampaikan oleh pekerja, khususnya terkait dengan status karyawan dan hak yang harus diterima oleh pekerja apabila di PHK sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, penulis melihat adanya norma hukum yang diabaikan oleh Majelis Hakim terkait dengan upah proses yang tidak dituangkan dalam amar putusan, yang seharusnya dapat diterima pekerja setelah adanya putusan yang ditetapkan oleh Mahkamah Agung.

Kata Kunci : Putusan Pengadilan, PKWTT, PHK

Abstract

*Unilateral termination of employment often occurs due to lack of good communication between employers, workers and the government. In this research the author examines and analyzes the Supreme Court Decision Number 791 K/Pdt.Sus-PHI/2023 which adjudicates and examines disputes between workers and PT. Sarana Perkasa Ambassador- Bogor Regency. In this case, the company unilaterally terminated employment relations with employees with an indefinite work agreement (PKWTT), and was not willing to pay severance pay, long service award money and compensation for rights in accordance with article 40 paragraphs (2), (3) and paragraphs (4) Government Regulation no. 35 of 2021. Even though the mechanism for terminating employment relations has been regulated in Article 151 of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation, industrial relations disputes often occur. This research uses normative juridical methods, by analyzing the Supreme Court decision Number 791 K/Pdt.Sus -PHI/2023, through a statutory approach and a case approach. The research results show that First, the mechanism for terminating employment relations carried out by PT. Duta Sarana Perkasa violated statutory regulations. Second, in its decision, the Supreme Court annulled the PHI Bandung decision, on the grounds that it had misapplied the law, and in adjudicating itself regarding *judex facti* and the reasons submitted by the workers, especially related to status. employees and the rights that workers must receive if they are laid off in accordance with applicable laws and regulations, the author sees that there are legal norms that are ignored by the Panel of Judges regarding processing wages which are not stated in the decision, processing wages that workers should be able to receive after decision determined by the Supreme Court.*

Keyword : Court Decision, PKWTT, Layoff

A. PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara berkembang berfokus pada pembangunan di berbagai bidang, terutama ekonomi, dengan peran penting pemerintah dalam menyediakan kebijakan yang mendukung pendirian usaha sesuai dengan peraturan yang berlaku. Molengraaff mendefinisikan perusahaan sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus untuk memperoleh penghasilan, melalui perdagangan barang, penyerahan barang, atau perjanjian perdagangan, dengan pendekatan dari sudut pandang ekonomi.¹

Dalam memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja untuk memperoleh upah yang layak, sesuai dengan amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal ini menegaskan bahwa pekerjaan dan kehidupan yang layak merupakan hak bagi setiap warga negara. Selain itu, Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945 juga menjamin perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang setara di hadapan hukum, melindungi warga negara dari diskriminasi dan ketidakadilan. Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 lebih lanjut menegaskan hak setiap individu untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, menjadikan hak untuk bekerja sebagai hal yang penting dan terlindungi di Indonesia.²

Untuk mewujudkan penghidupan yang layak, manusia menjalin hubungan hukum dengan orang lain melalui perjanjian yang disepakati bersama, yang menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak. Dalam konteks perjanjian kerja, pihak yang terikat harus mematuhi ketentuan yang telah disepakati tanpa melanggar. Sudikno Mertokusumo mendefinisikan perjanjian sebagai hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.³ Sementara itu, R. Subekti menjelaskan perikatan sebagai hubungan hukum antara dua pihak, di mana satu pihak berhak menuntut sesuatu dari pihak lain, yang berkewajiban memenuhi tuntutan tersebut.⁴

Perjanjian antara pekerja dan perusahaan sebagai pemberi kerja mengacu pada Pasal 1320 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa perjanjian sah secara hukum jika memenuhi empat syarat: adanya kesepakatan, kecakapan para pihak, suatu hal tertentu, dan sebab yang halal. Keempat syarat ini bersifat kumulatif, artinya semuanya harus dipenuhi agar perjanjian

¹ H.M.N. Purwosutjipto. 2007. *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*. Jakarta: Djambatan, p. 15.

² Sendjun H. Manulang. 1988. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, p. 19.

³ Sudikno Mertokusumo. 1999. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, p. 97.

⁴ R. Subekti. 2005. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, p. 1.

tersebut sah. Syarat kesepakatan dan kecakapan adalah syarat subjektif, karena berkaitan dengan orang yang membuat perjanjian, sementara syarat hal tertentu dan sebab yang halal adalah syarat objektif, karena berkaitan dengan objek perjanjian. Jika syarat-syarat ini tidak dipenuhi, perjanjian yang disepakati dapat dibatalkan dan dianggap batal demi hukum.⁵

Meskipun perjanjian antara pekerja dan perusahaan telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, masalah dapat muncul, seperti tidak terpenuhinya hak dan kewajiban atau perselisihan lainnya, yang puncaknya sering terjadi saat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pada masa kolonial, peraturan perburuhan di Indonesia mengacu pada hukum Belanda, seperti *Burgelijk Wetboek* (BW), dengan penerapan yang berbeda-beda untuk berbagai golongan penduduk. Setelah kemerdekaan, peraturan tersebut tidak lagi diberlakukan, digantikan oleh Undang-Undang Kerja No. 12 Tahun 1948. Perkembangan selanjutnya menghasilkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur secara rinci mengenai pemutusan hubungan kerja, berlaku untuk berbagai jenis badan usaha, baik berbadan hukum, milik individu, persekutuan, badan hukum swasta, negara, maupun usaha sosial lainnya.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mendefinisikan PHK sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakhiri hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. PHK yang tidak disepakati oleh kedua belah pihak dapat menimbulkan perselisihan yang merugikan salah satu atau kedua belah pihak. Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan tersebut dapat berupa perselisihan hak, kepentingan, pemutusan kerja, atau antar serikat pekerja. PHK juga dapat meningkatkan pengangguran, kriminalitas, dan dampak sosial lainnya. Oleh karena itu, pemerintah, pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja harus berupaya menghindari PHK. Imam Supomo menyatakan bahwa dalam peraturan perburuhan Indonesia, buruh berhak mempertahankan pekerjaannya, kecuali ada alasan yang sah untuk menghentikannya. PHK berdampak negatif pada pekerja, baik secara psikologis, ekonomis, maupun finansial, yang meliputi hilangnya mata pencaharian, biaya untuk mencari pekerjaan baru, hilangnya biaya hidup hingga mendapatkan pekerjaan baru, serta permasalahan sosial ekonomi, seperti demonstrasi terkait ketidakadilan dalam ketenagakerjaan dan kesadaran pengusaha yang rendah terhadap peraturan yang berlaku.

⁵ Djumaldi. 2002. *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, pp. 15-16.

Untuk menghindari dampak yang ditimbulkan oleh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), baik pemerintah, pengusaha, maupun pekerja harus berupaya agar PHK tidak terjadi. Berdasarkan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jika PHK tidak dapat dihindari, maka perundingan antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh yang tidak tergabung dalam serikat pekerja/buruh wajib dilakukan. Jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketentuan ini menegaskan bahwa PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak, harus dihindari, dan jika tak terelakkan, harus melalui perundingan terlebih dahulu, menjadikan PHK sebagai pilihan terakhir untuk menghindari perselisihan antara kedua belah pihak.

Meskipun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengatur pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan tidak boleh bertindak sewenang-wenang. Namun, jika pekerja melakukan pelanggaran berat yang telah dibuktikan melalui putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, pekerja tersebut dapat dikecualikan. Dalam aspek hukum ketenagakerjaan, terdapat empat jenis pemutusan hubungan kerja: (1) Pemutusan hubungan kerja demi hukum, yang berakhir sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh ketentuan hukum dan tidak menimbulkan perselisihan. (2) Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, yang mengakhiri hubungan kerja atas permintaan pekerja tanpa memerlukan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan pekerja tetap memperoleh hak penggantian. (3) Pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, yang dapat diselesaikan melalui perjanjian bersama atau dengan membawa sengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial. Jika perjanjian bersama telah disepakati dan ditandatangani, ia mengikat seperti undang-undang. (4) Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan, yang dilakukan atas permintaan salah satu pihak berdasarkan alasan kepentingan.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat menimbulkan masalah terkait sahnya PHK dan besaran kompensasi yang diterima pekerja. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan melalui tuntutan, santunan, dan pengakuan hak-hak asasi manusia. Penyelesaian perselisihan dapat dilakukan secara non-litigasi melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase, atau litigasi di pengadilan hubungan industrial. Mediasi mengutamakan musyawarah untuk mufakat, konsiliasi melibatkan konsiliator netral, dan arbitrase menyerahkan keputusan kepada arbiter

yang bersifat mengikat. Penyelesaian ini bertujuan untuk menghindari kerugian dan mencapai kesepakatan yang adil.

Kasus yang diputuskan oleh Mahkamah Agung Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2023 terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap 30 karyawan PT. Duta Sarana Perkasa (DUSASPUN) yang beralamat di Bogor. PHK dilakukan dengan alasan efisiensi karena penurunan produksi dan habisnya kontrak. Namun, perusahaan tidak memberikan hak-hak karyawan seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak lain sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Pasal-pasal tersebut mengatur kewajiban pengusaha untuk membayar uang pesangon dan hak-hak lain dalam hal terjadinya PHK. Selain itu, PHK hanya sah jika sudah mendapatkan izin atau penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Karena PHK dilakukan tanpa izin, perusahaan diwajibkan untuk mempekerjakan kembali karyawan dan membayar hak-hak mereka. Pekerja mengajukan tuntutan sebesar Rp 1.735.917.280,00 untuk hak-hak mereka yang belum dibayarkan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwtt) Oleh Pt.Duta Sarana Perkasa – Kabupaten Bogor (Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 791 K/Pdt.Sus- PHI/2023)”.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum yuridis normatif. Pendekatan penelitian hukum (*approach*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Jenis Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dimana data sekunder adalah sekumpulan informasi yang telah ada sebelumnya dan digunakan sebagai pelengkap kebutuhan data penelitian. Untuk memperoleh informasi atau data yang diperlukan guna menjawab rumusan masalah penelitian, Peneliti menggunakan metode atau teknik pengumpulan data dengan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Metode analisis data yang dipergunakan adalah analisis data kualitatif, yaitu proses penyusunan, mengkatagorikan data kualitatif, mencari pola atau tema dengan maksud memahami maknanya.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Yang Dilakukan Oleh PT. Duta Sarana Perkasa Telah Sesuai Dengan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan

Perselisihan antara 30 pekerja PT. Duta Sarana Perkasa (PT. DUSASPUN) dan perusahaan ini bermula dari pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh perusahaan karena alasan efisiensi. Perusahaan tidak memberikan pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekerja mencoba menyelesaikan perselisihan melalui jalur bipartit (dua pihak), namun tidak mencapai kesepakatan. Kemudian, pekerja mengajukan permohonan pemeriksaan ke UPTD Pengawas Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diterapkan perusahaan tidak sesuai dengan peraturan yang ada, sehingga status pekerja berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Setelah itu, pekerja mengajukan perselisihan ini ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, yang menghasilkan anjuran kepada perusahaan untuk membayar hak-hak pekerja. Namun, perusahaan tidak memenuhi anjuran tersebut.

Karena perusahaan tidak melaksanakan anjuran mediasi, pekerja melanjutkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Jawa Barat untuk penyelesaian lebih lanjut. Kasus ini berfokus pada pelanggaran undang-undang ketenagakerjaan terkait perjanjian kerja dan hak-hak pekerja yang harus dibayarkan oleh perusahaan.

Kasus ini melibatkan undang-undang ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan hak-hak pekerja terkait pemutusan hubungan kerja.

a. Mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan yang Berlaku di Indonesia

PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan karena alasan tertentu, yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Dalam hal ini, penulis menganalisis mekanisme PHK yang dilakukan oleh PT. Duta Sarana Perkasa (PT. DUSASPUN) dengan alasan efisiensi dan kontrak yang habis. Penulis mengacu pada beberapa peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan.

UU No. 2 Tahun 2004 mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 1 angka 4 mengatur bahwa perselisihan PHK terjadi karena ketidaksepakatan mengenai pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak. Dalam hal ini, penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit (dua pihak) wajib dilakukan dalam waktu maksimal 30 hari. Jika tidak ada kesepakatan, maka perundingan dianggap gagal dan bisa dilanjutkan dengan konsiliasi atau mediasi.

Jika perundingan bipartit gagal, perselisihan harus dilaporkan ke instansi ketenagakerjaan setempat dan disarankan untuk menyelesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika memilih mediasi, mediator akan memberikan anjuran dalam waktu 10 hari kerja setelah sidang pertama. Jika tidak ada kesepakatan, maka kasus ini bisa dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Apabila penyelesaian tidak tercapai melalui mediasi atau konsiliasi, maka perkara dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah yang bersangkutan. PHI merupakan peradilan khusus yang menangani masalah ketenagakerjaan, dengan keputusan kasasi langsung ke Mahkamah Agung. Hukum acara yang berlaku di PHI mengikuti hukum acara perdata, dengan beberapa undang-undang yang mengaturnya, seperti UU No. 2 Tahun 2004, UU No. 13 Tahun 2003, dan UU lainnya.

Selain UU No. 2 Tahun 2004, terdapat beberapa peraturan lain yang mengatur hukum acara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk UU tentang Peradilan Umum, Mahkamah Agung, Serikat Pekerja, dan beberapa regulasi terkait pengadilan umum dan peradilan khusus.

b. Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Dalam penelitian ini, penulis menganalisis pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT. Duta Sarana Perkasa terhadap 30 pekerja/buruh dengan alasan efisiensi akibat penurunan produktivitas dan habisnya kontrak. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan beberapa pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) Pelanggaran terkait status kontrak kerja: UPTD Pengawas Ketenagakerjaan menyatakan bahwa status pekerja seharusnya berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, bukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan habis kontrak.

- 2) Tidak adanya itikad baik dari pengusaha: PT. Duta Sarana Perkasa tidak melakukan upaya musyawarah atau pemberitahuan sebelumnya kepada pekerja tentang pemutusan hubungan kerja, yang seharusnya dilakukan sesuai dengan Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 11 Tahun 2020. Hal ini bertentangan dengan kewajiban pengusaha untuk memberitahukan alasan pemutusan hubungan kerja serta mengupayakan penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit.
- 3) Pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang sah: Berdasarkan Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan tertentu seperti sakit, kewajiban negara, kehamilan, atau alasan lainnya yang tidak sah. Dalam kasus ini, alasan efisiensi atau habisnya kontrak tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang.
- 4) Pelanggaran terkait kewajiban pengusaha untuk membayar upah: PT. Duta Sarana Perkasa juga terbukti tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar upah selama proses perselisihan hubungan industrial berlangsung, yang diatur dalam Pasal 157A UU No. 13 Tahun 2003, di mana pengusaha diwajibkan membayar upah pekerja selama penyelesaian perselisihan.

c. Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau dari Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pengaturan lebih lanjut tentang pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Beberapa hal penting yang diatur dalam PP tersebut antara lain:

- 1) Upaya Menghindari PHK: Dalam prinsip dasar, baik pengusaha, pekerja/buruh, maupun pemerintah harus berusaha agar PHK tidak terjadi. Jika hubungan kerja tidak dapat dipertahankan, maka langkah pertama yang harus diambil adalah melakukan perundingan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Jika perundingan ini gagal, PHK dapat dilakukan setelah mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) (Khairani, 2021).
- 2) Prosedur Pemberitahuan PHK: PP 35 Tahun 2021 Pasal 37 mengatur bahwa jika PHK tidak dapat dihindari, pengusaha wajib memberitahukan maksud dan alasan PHK

kepada pekerja atau serikat pekerja paling lama 14 hari kerja sebelum PHK dilakukan. Pekerja/buruh diberikan waktu selama 7 hari untuk memberikan jawaban apakah mereka menerima atau menolak PHK tersebut. Pemberitahuan harus disampaikan dalam bentuk surat yang sah dan patut.

- 3) PHK dalam Masa Percobaan: Jika PHK dilakukan dalam masa percobaan, pemberitahuan harus disampaikan paling lambat 7 hari kerja sebelum PHK dilakukan (Pasal 37 ayat 4).
- 4) Penyelesaian Perselisihan PHK: Jika pekerja/buruh menolak PHK, mereka harus mengajukan surat penolakan disertai alasan dalam waktu 7 hari kerja setelah menerima surat pemberitahuan (Pasal 39 ayat 1). Penyelesaian perselisihan terkait PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja. Jika perundingan tidak mencapai kesepakatan, penyelesaian dapat dilanjutkan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai peraturan perundang-undangan (Pasal 39 ayat 2 dan 3).

2. Pelaksanaan Perlindungan Hak Dan Kewajiban Serta Tanggung Jawab Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Lingkungan Instansi Pemerintah Dalam Hukum Kepegawaian Indonesia

Dalam memutus perkara Perselisihan Hubungan Industrial, Hakim Mahkamah Agung dapat melakukan peninjauan atas sebuah kasus sebagai *judex factie* (memutus perkara berdasarkan fakta hukum) dan *judex juris* (memeriksa penerapan hukum dalam pertimbangan hukum putusan).

Dalam Pasal 30 ayat (1) UU 5/2004 tentang Mahkamah Agung disebutkan “Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena: *a. tidak berwenang atau melampaui batas wewenang; b. salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku; c. lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.*”

Penulis akan menganalisis beberapa fakta hukum, yang dimulai pada putusan pengadilan tingkat pertama yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung sehubungan dengan Putusan Mahkamah Agung ini.

Kebiasaan adalah hukum tidak tertulis yang timbul dari praktik penyelenggaraan hubungan kerja dan keadilan yaitu sebagai penekanan dari dasar pertimbangan hakim yang tidak hanya didasarkan pada hukum, perjanjian, tetapi juga kebiasaan yang dapat melahirkan keadilan yang sesuai dengan nilai keadilan dalam masyarakat.

Penulis melihat bahwa dalam putusan pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, banyak mengesampingkan bukti dan fakta yang disampaikan oleh Penggugat, diantaranya :

- 1) Bukti P-1 Nota Pemeriksaan Khusus dari UPTD Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah I Bogor Nomor : 10085/TK.04.01/PK WIL I/Bgr tertanggal 22 Juni 2022, yang menyatakan menurut UU No.11 Tahun 2020 BAB IV Ketenagakerjaan Pasal 81 Angka 15 Pasal 59 ayat (1), (2), (3) dan (4), Perusahaan telah melanggar ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga demi hukum status pekerja berubah dari PKWT menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- 2) Bahwa terkait dengan petitum yang disampaikan Para Penggugat pada angka 4, angka 5 dan angka 6 adalah saling berkaitan dan sudah dijelaskan dalam posita. Dalam petitum angka 4 menjelaskan bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak sah, karena Para Penggugat adalah Pekerja Tetap, sehingga PHK dinyatakan sejak putusan diucapkan, selanjutnya akibat dari PHK yang tidak sah, maka Tergugat berkewajiban untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sebagaimana diatur dalam Pasal 40 ayat (2), (3) dan ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021.
- 3) Dalam putusan PHI yang menyatakan bahwa gugatan kabur (*Obscuur Libels*) akibat adanya perbedaan jumlah dalam Tabel 5, Nomor 28, Nama Sanan Bin Unan, Jumlah Rp. 53.114.880.00,- sedangkan dalam petitum Para Penggugat pada Tabel 5, Nomor 28, Nama Sanan Bin Unan, Jumlah Rp. 57.370.880.00,-, selanjutnya dalam dalil gugatan Para Penggugat pada Tabel 5, Nomor 31, Nama Darman Bin Emang, Jumlah Rp. 44.602.880.00,- sedangkan dalam petitum Para Penggugat pada Tabel 5, Nomor 31, Nama Darman Bin Emang, Jumlah Rp. 44.858.880.00, terdapat kesalahan jumlah yang pada waktunya apabila gugatan dikabulkan, maka Majelis Hakim akan melakukan perhitungan ulang kembali, sehingga bukan merupakan gugatan kabur.

Menurut M.Yahya Harahap; yang dimaksud dengan gugatan kabur (*Obscuur libels*), adalah surat gugatan penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*), disebut juga

formulasi gugatan tidak jelas. Padahal agar gugatan dianggap memenuhi syarat formil, dalil gugatan harus terang, dan jelas atau tegas (*duidelijk*)”.

Menurut Sudikno Mertokusumo, tuntutan yang tidak jelas atau tidak sempurna dapat berakibat tidak diterimanya tuntutan tersebut, demikian juga gugatan yang berisi pernyataan-pernyataan yang bertentangan antara satu sama lain yang disebut dengan “obscuur libel” (gugatan yang tidak jelas dan tidak dapat dijawab dengan mudah oleh Tergugat berakibat tidak diterimanya gugatan tersebut).

Dalam Putusan kasasi Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2023, Mahkamah Agung membenarkan alasan-alasan yang disampaikan oleh Pemohon Kasasi, karena setelah meneliti secara seksama memori kasasi tanggal 3 April 2023 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Mahkamah Agung berpendapat bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah dalam menerapkan hukum. Adapun pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2023 sebagai berikut :

- 1) Bahwa kesalahan dalam tabel 5, Nomor 28, Nama Sanan Bin Unan, Jumlah Rp. 53.114.880.00, sedangkan dalam petitum Para Penggugat pada Tabel 5, Nomor 28, Nama Sanan Bin Unan, Jumlah Rp. 57.370.880.00, selanjutnya dalam dalil gugatan Para Penggugat pada tabel 5, Nomor 31, Nama Darman Bin Emang, Jumlah Rp. 44.602.880.00 sedangkan dalam petitum Para Penggugat pada Tabel 5, Nomor 31, Nama Darman Bin Emang, Jumlah Rp. 44.858.880.00, sehingga terdapat perbedaan, dalam hal ini terdapat kesalahan jumlah yang pada waktunya apabila dikabulkan gugatan, akan dilakukan perhitungan ulang kembali, sehingga bukan merupakan gugatan kabur.
- 2) Bahwa petitum Para Penggugat pada angka 4 menetapkan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini dibacakan telah diuraikan dalam posita, dimana Para Penggugat mendalilkan pemutusan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dengan alasan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah tidak sah, karena Para Penggugat adalah Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/Pekerja Tetap, maka dalam petitum angka 4 dinyatakan PHK sejak putusan diucapkan, sedangkan petitum Para Penggugat pada angka 6 menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum perlawanan atau kasasi, petitum angka 6 ini dimaksudkan masih

menyambung petitum angka 5 yang meminta pelaksanaan petitum angka 5, dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum kasasi, sehingga petitum angka 6 hanya merupakan penegasan dari petitum angka 5 yang tidak harus diuraikan dalam posita, oleh karena petitum angka 6 merupakan penegasan/kelanjutan petitum angka 5, maka petitum angka 6 tidak perlu dipertimbangkan, oleh karena itu gugatan Para Penggugat sudah cukup jelas dan dinyatakan eksepsi Tergugat ditolak untuk seluruhnya.

- 3) Bahwa memperhatikan bukti P-1 Surat Disnakertrans Provinsi Jawa Barat Nomor 4504/TK.04.04/Wasnaker, tanggal 3 Agustus 2022, perihal Pengesahan Nota Pemeriksaan Khusus PKWT dinyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/Pekerja Tetap, maka Tergugat melakukan PHK kepada Para Penggugat dengan alasan berakhirnya PKWT tidak dibenarkan.
- 4) Bahwa oleh karena Tergugat tetap berpendirian melakukan PHK terhadap Para Penggugat tanpa adanya kesalahan dari Para Penggugat sedangkan Para Penggugat adalah Pekerja Tetap, maka Tergugat dikategorikan melakukan PHK kepada Para Penggugat karena efisiensi, sesuai dengan Pasal 43 ayat (2) PP No. 35 tahun 2021, maka Para Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 1(satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 40 ayat (4).

Sehingga dalam putusannya Mahkamah Agung mengabulkan permohonan kasasi Para Pemohon Kasasi, yaitu Eko Yuli Wigianto dan kawan-kawan serta membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 204/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bdg, tanggal 13 Maret 2023, selanjutnya Mahkamah Agung mengadili sendiri dengan amar putusan sebagai berikut :

- 1) Dalam eksepsi : Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya.
- 2) Dalam Pokok Perkara :
 - a) Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
 - b) Menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat yang semula Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak terjadinya hubungan kerja.

- c) Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan *judex facti* dibacakan tanggal 13 Maret 2023.
- d) Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Para Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebesar Rp. 1.727.425.280.00 (satu milyar tujuh ratus dua puluh tujuh juta empat ratus dua puluh lima ribu dua ratus delapan puluh rupiah) dengan rincian hak masing-masing Penggugat sebagaimana terlampir dalam Tabel.

Meskipun secara keseluruhan penulis sependapat dengan putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung, namun penulis melihat ada kekurangan dalam amar putusan Mahkamah Agung mengadili sendiri, bahwa amar putusan dalam pokok perkara “ Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan *judex facti* dibacakan tanggal 13 Maret 2023.”Tetapi Majelis Hakim tidak menetapkan amar putusan terkait dengan “Upah Proses” yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Para Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, yang dilakukan Tergugat dari rentan waktu 2020 (pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh Perusahaan) sampai dengan 13 Maret 2023 (putusan diucapkan), sehingga menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh karena menghilangkan hak Para Penggugat untuk menerima upah proses sebagaimana diatur dalam Pasal 157A Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sebagai berikut :

- 1) Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- 2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap membayar upah beserta hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.
- 3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Menurut pendapat penulis, berarti para pihak dalam perselisihan hubungan industrial (baik pengusaha maupun pekerja/ buruh) harus tetap melaksanakan hak serta kewajiban masing-masing seakan belum efektif terjadi PHK.

Sehingga, menurut penulis putusan Mahkamah Agung tersebut harusnya menjadi dasar acuan tentang pemberian upah skorsing/upah proses kepada Para Penggugat, yakni harus dibayarkan Tergugat hingga perkara tersebut memperoleh kekuatan hukum tetap, atau sampai saat putusan dibacakan.

Hak pekerja dalam bekerja juga dilindungi, hal ini ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang memberikan jaminan atas pekerjaan sebagaimana disebutkan yaitu “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Perlindungan terhadap para pekerja yang kehilangan sumber mata pencaharian/nafkahnya selama proses perselisihan hubungan industrial ini berjalan perlu mendapat pertimbangan Majelis Hakim untuk dapat ditetapkan menjadi tanggungjawab Perusahaan.

Kewajiban pengusaha dalam pemberian upah proses sebagaimana yang diatur pada Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 157A UU No. 11 Tahun 2020 pernah dimohonkan uji materi pada tanggal 1 Juni 2011 di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.

Berdasarkan permohonan tersebut, Mahkamah Konstitusi RI telah menjatuhkan Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 (Putusan MK No. 37 Tahun 2011), yang memutuskan bahwa frasa “belum ditetapkan” pada Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang tidak dimaknai “belum berkekuatan hukum tetap”.

Dengan demikian, pengupahan tetap diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh hingga adanya putusan pengadilan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Pasca dijatuhkannya Putusan Mahkamah Konstitusi RI, Ketua Mahkamah Agung RI kemudian mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan pada tanggal 29 Desember 2015 (SEMA No. 3 Tahun 2015).⁸⁶

Melalui Surat Edaran tersebut, Mahkamah Agung RI kembali mempertegas kembali kewajiban pemberian upah proses oleh pengusaha kepada pekerja/buruh selama 6 bulan, sehingga kelebihan waktu dalam proses perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Undang- Undang RI Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945, pemberian upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁸⁷ Sehingga sudah menjadi tugas Negara/Pemerintah untuk

mengupayakan pemenuhan atas upah yang layak kepada pekerja/buruh. Berdasarkan rumusan SEMA No. 3 Tahun 2015 tersebut di atas, hakim pada pengadilan tingkat pertama (Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri) maupun pengadilan tingkat kasasi dan peninjauan kembali (Mahkamah Agung RI) yang memeriksa perselisihan hubungan industrial terhadap pemutusan hubungan kerja, harus menjatuhkan hukuman kepada pengusaha untuk membayar upah proses kepada pekerja/buruh selama 6 (enam) bulan, terlepas dari apakah pekerja/buruh tersebut melaksanakan pekerjaan atau sedang dalam skorsing yang dilakukan oleh pengusaha.

D. KESIMPULAN

Penelitian kasus terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT. Duta Sarana Perkasa menunjukkan pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam Pasal 151 dan Pasal 156 UU No. 11 Tahun 2020, serta Pasal 37, 38, dan 40 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. PT. Duta Sarana Perkasa melakukan PHK sepihak tanpa pemberitahuan yang memadai (14 hari sebelum PHK) dan tanpa memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mempertimbangkan keputusan tersebut. Pengusaha juga tidak memenuhi kewajiban memberikan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai undang-undang.

Mahkamah Agung dalam putusan kasasi dapat membatalkan keputusan pengadilan sebelumnya sesuai Pasal 30 ayat (1) UU No. 5 Tahun 2004. Mahkamah Agung membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung dengan Nomor 204/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bdg karena kesalahan penerapan hukum. Meskipun putusan tersebut adil, penulis mencatat kekurangan pada amar putusan Mahkamah Agung yang tidak menyebutkan kewajiban pengusaha untuk membayar upah proses kepada pekerja yang di-PHK. Padahal, menurut Pasal 157A UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, upah proses harus dibayar selama proses perselisihan berlangsung, hingga putusan berkekuatan hukum tetap. Ini juga sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 37/PUU-IX/2011 dan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 3 Tahun 2015.

E. SARAN

Agar Pengusaha, Pekerja/Buruh dan Pemerintah secara maksimal dapat menghindari adanya pemutusan hubungan kerja. Dan apabila sudah tidak dapat dihindari, diupayakan agar

dalam proses pemutusan hubungan kerja, baik kepada Pengusaha maupun pekerja/buruh, memperhatikan mekanisme pemutusan hubungan kerja yang telah diatur didalam undang-undang. Sehingga tidak terjadi perselisihan hubungan industrial yang tentu saja merugikan para pihak, baik pengusaha maupun pekerja/buruh.

Majelis Hakim pada masing-masing tingkatan hendaknya dalam memutuskan sesuatu perkara, untuk tidak mengabaikan fakta di pengadilan berupa barang bukti dan keterangan saksi. Dan dalam melakukan penerapan hukum juga harus konsisten dan tepat, sesuai dengan asas-asas yang diatur dalam undang-undang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Abdullah Sulaiman, Andi Walli. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, YPPSDM Jakarta, 2019.

C. T Kansil. *Hukum Perusahaan Indonesia*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2001, 6th ed.

Djumaldi. *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

Imam Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Ed. Revisi, Djambatan, Jakarta, 2003.

Khairani. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Disesuaikan dengan Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2021.

Lalu Husni. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

M. Yahya Harahap. *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Keputusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.

Sudikno Mertokusumo. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 1999.

Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Zainal Azikin. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

Jurnal, Skripsi, Tesis Disertasi :

Ari Yuliasuti, Emi Syarif, (2021), *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading*, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol. 16 No. 2.

Bambang Sugeng Ariadi S. Johan Wahyudi, dan Razky Akbar, *Kajian Penerapan Asas Ultra Petita pada Petitum Ex Aequo Et Bono*, Jurnal Yuridika, Vol. 29 No. I.

Nuraini, Anugrah Fajar, dan Rieka Estuningtyas, (2014), *Analisis Kelalaian Hakim Sebagai Dasar Pengajuan Kasasi Dalam Perkara Korupsi Bahan Bakar Minyak*, Jurnal Verstek Universitas Sebelas Maret, Vol. 2 No. 3.

Santoso, Budi, (2013), *Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Mimbar Hukum, Vol. 25 No. 3.

Sari, I., (2020), *Penetapan Hak-Hak Pekerja Setelah Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Mitra Manajemen, 6(2).

Sinaga, N. A., (2018), *Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, 7(2).

Umar Kasim, *Hubungan Kerja Dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Jurnal Hukum, Vol. 2, Tahun 2006.

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) Undang-Undang Kerja No. 12 Tahun 1948.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja,

Undang-Undang No. 3 Tahun 1982 tentang wajib Daftar Perusahaan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

UU No.5 Tahun 2004 tentang perubahan UU No.14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung.

Undang-Undang No.48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 37/PUU-IX/2011 terkait Upah Proses

Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman

Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan pada tanggal 29 Desember 2015 terkait dengan Upah proses.

Putusan Pengadilan :

Salinan Putusan Mahkamah Agung Nomor 791 K/Pdt.Sus-PHI/2023.

Salinan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Provinsi Jawa Barat Nomor 204/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Bdg.