



JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik

E-ISSN: 2747-1993
P-ISSN: 2747-2000<https://dinastirev.org/JIHHP> ✉ dinasti.info@gmail.com ☎ +62 811 7404 455DOI: <https://doi.org/10.38035/jihhp>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pemberian Upah Proses Terhadap Pekerja atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak

Felix Furguson¹, Gunardi Lie²¹ Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, DKI Jakarta, Indonesia, felix.205210023@stu.untar.ac.id.² Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, DKI Jakarta, Indonesia, gunardi@fh.untar.ac.idCorresponding Author: felix.205210023@stu.untar.ac.id¹

Abstract: Republic of Indonesia known as the rule-of-law state, which stipulated in Article 1, paragraph (3) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Its goals, outlined in the Preamble, include protecting citizens, promoting welfare, educating the nation, and contributing to world peace based on social justice. In line with these goals, laws regulate societal relationships, including those in employment, where workers are entitled to fair treatment, wages, and compensation.. Employment relationships encompass workers and employers, referred to as companies or entrepreneurs. A worker is defined as an individual who works for an employer or company and subsequently receives wages or other compensations, which are rights that must be afforded to them. However, in reality, there are still many companies that unilaterally terminate employment while failing to fulfill workers' rights, particularly regarding process wages. Therefore, the author feels an urgency to investigate how process wages are provided to workers following unilateral termination of employment. This research is normative legal research, wherein the author utilizes laws and regulations to address the issues studied. Additionally, this research employs various legal literatures, such as books and journals, to support the success of this study. The results of the research indicate that the provision of process wages has been regulated under Indonesian legislation, including the Manpower Law, the Job Creation Law, and also in Constitutional Court Decision Number 37/PUU-IX/2011. Thus, process wages are a right that must be granted to workers while awaiting the decision of the Industrial Relations Court regarding the status of their employment relationship. With the provision of wages by the company, justice and the enforcement of rights in accordance with the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia are realized.

Keyword: Wages, Employees, Termination of Employment, Principle of No Work No Pay

Abstrak: Konstitusi dari Negara Republik Indonesia tidak lain dari sumber dari segala sumber hukum. Hal tersebut memposisikan Indonesia sebagai negara hukum yang sebagaimana tercantum pada Pasal 1 ayat (3) UUD NRI 1945. Tujuan dari negara hukum sebagaimana tercantum dalam alinea ke 4 Pembukaan UUD NRI 1945 yakni; “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia demi

memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.” Untuk merealisasikan bunyi dalam alinea ke-4 UUD NRI 1945, maka hadirilah hukum untuk mengatur hubungan masyarakat dan salah satunya merupakan hubungan di bidang ketenagakerjaan. Hubungan di bidang ketenagakerjaan meliputi pekerja dengan pemberi kerja atau dinamakan sebagai perusahaan atau pengusaha. Pekerja adalah seseorang yang bekerja dengan pemberi kerja atau perusahaan dan kemudian mendapatkan upah atau imbalan lainnya sebagai bentuk penghargaan oleh Perusahaan atas tenaga dan waktu yang telah dikorbankan. Namun pada kenyataannya masih terdapat banyak oknum-oknum perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak ditambah mengabaikan hak pekerja yaitu mengenai upah proses. Oleh karena itu, penulis memiliki urgensi dalam meneliti bagaimana pemberian upah proses terhadap pekerja akibat adanya tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian hukum normatif dimana penulis menggunakan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan masalah yang diteliti. Selain itu, demi kelancaran penelitian, maka penulis hendak menggunakan berbagai literasi hukum seperti buku dan jurnal untuk mendukung keberhasilan penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah proses telah diatur dalam hukum positif di Indonesia yakni: “UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan juga dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011.” Dengan demikian, upah proses merupakan suatu hak yang harus diperoleh oleh pekerja selama menunggu keputusan dari Pengadilan Hubungan Industrial mengenai status hubungan kerjanya dan dengan adanya pemberian upah oleh perusahaan, maka terwujudlah keadilan serta penegakan hak sesuai UUD NRI 1945.

Kata Kunci: Upah, Pekerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Prinsip No Work No Pay.

PENDAHULUAN

Sebagai sosok Individu yang patuh terhadap hukum dan peduli terhadap negaranya, maka terlebih dahulu perlu mengetahui bahwa Negara Republik Indonesia merupakan negara yang berlandaskan atas hukum. Pernyataan tersebut kemudian ditegaskan dalam Pasal 1 ayat

(3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) (R. F. Wibowo & Herawati, 2021). Konsep negara hukum ini mengandung makna bahwa segala aspek pemerintahan dan kehidupan bermasyarakat harus dijalankan berdasarkan hukum yang berlaku. Prinsip ini menekankan bahwa hukum menjadi landasan utama dalam pengambilan keputusan serta tindakan oleh seluruh penyelenggara negara dan masyarakat, sehingga setiap individu dan lembaga di Indonesia wajib menghormati dan mematuhi hukum sebagai pedoman dalam bertindak. Makna yang terkandung dalam negara hukum ialah negara yang memposisikan hukum sebagai sesuatu yang konstitusional atau tertinggi dengan tujuan untuk menjamin kesejahteraan kehidupan masyarakatnya (Hukumonline, 2022).

Berdasarkan hal tersebut, maka Indonesia yang berstatus negara hukum, memiliki tanggung jawab dalam merealisasikan cita-cita atau tujuan-tujuan yang termaktub dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Angelia & Yurikosari, 2020). Cita-cita negara atau tujuan tersebut meliputi upaya guna melindungi seluruh warga negara Indonesia serta segenap tumpah darah yang ada di dalamnya, guna memastikan bahwa setiap individu dapat hidup dalam kondisi yang aman dan terjamin. Selanjutnya, negara berkewajiban untuk

meningkatkan kesejahteraan umum melalui berbagai kebijakan yang mendorong kemakmuran bersama, sekaligus mengupayakan pendidikan yang merata demi terciptanya kehidupan bangsa yang cerdas dan berdaya saing. Tidak hanya itu, Indonesia juga berkomitmen untuk berperan aktif dalam menjaga ketertiban dunia, yang diwujudkan melalui dukungan terhadap nilai-nilai kebebasan, kedaulatan perdamaian, dan keadilan sosial. Walaupun demikian, faktanya demi mewujudkan suatu keadilan sosial dalam masyarakat bukanlah sesuatu yang mudah. Oleh karena itu, melalui hukum ini lah yang kemudian akan mengatur kehidupan masyarakat ke arah kesejahteraan.

Hadirnya hukum dalam kehidupan masyarakat tidak hanya sebatas untuk mengatur setiap manusia itu sendiri, tetapi juga mengatur hubungan antar masyarakat sehingga ketertiban akan tetap terjamin oleh negara (Mertokusumo, 2011). Hal tersebut disebabkan karena dalam berkehidupan sehari-hari, manusia tidak terlepas dengan adanya interaksi dengan manusia lain. Interaksi tersebut kemudian menimbulkan suatu hubungan antar manusia yang akan menimbulkan berbagai macam peristiwa, baik itu peristiwa baik maupun buruk. Dari peristiwa-peristiwa tersebutlah kemudian akan memunculkan berbagai jenis konflik yang kemudian dapat merugikan salah satu pihak, contohnya adalah hubungan kerja yaitu pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Pada dasarnya, setiap manusia membutuhkan pekerjaan untuk mencukupi kelangsungan hidupnya. Di zaman sekarang yang serba mahal dan uang merupakan segalanya, manusia perlu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hal tersebut disebabkan karena dengan bekerja, maka manusia akan mendapatkan penghasilan berupa uang. Esensi pekerjaan memiliki keterkaitan yang erat dengan tanggung jawab mereka yang tidak hanya untuk menghidupkan dirinya sendiri, melainkan juga untuk menghidupkan orang lain seperti keluarganya yaitu orang tua, istri, dan anak (Suratman, 2019).

Manusia yang bekerja selanjutnya disebut sebagai pekerja. Dalam pembangunan nasional, peranan yang esensial dipegang oleh pekerja karena sebagai salah satu sumber daya manusia yang menjadi sarana dalam kehidupan suatu bangsa (Fathammubina & Apriani, 2018). Pekerja menjadi unsur yang penting dalam memajukan pembangunan nasional mengingat pertumbuhan ekonomi suatu negara akan berkembang dengan tingginya angka produksi barang dan jasa. Dengan adanya pembangunan nasional yang berkelanjutan, maka kehidupan masyarakat akan sejahtera dan semua warga dapat menikmati hasil dari pembangunan yang berkelanjutan tersebut.

Dalam rangka mendukung peran vital pekerja sebagai elemen fundamental dalam proses pembangunan nasional, pemerintah berkewajiban untuk menjamin perlindungan hak-hak pekerja secara maksimal. Perlindungan ini diwujudkan dengan mengatur kesetaraan kesempatan dan memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh pekerja, yang dituangkan secara eksplisit dalam ketentuan hukum yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). UU ini bukan hanya berfungsi sebagai instrumen hukum yang menjamin keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha, tetapi juga sebagai landasan normatif bagi terlahirnya iklim ketenagakerjaan yang mendukung dan berkeadilan.

Pasal 1 ayat (3) UU Ketenagakerjaan berbunyi “Pekerja didefinisikan sebagai setiap individu yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau kompensasi dalam bentuk lain.” Berdasarkan pengertian yuridis tentang pekerja, maka dapat dipahami bahwa seorang pekerja adalah individu yang mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak pemberi kerja, baik itu perusahaan maupun perseorangan, dan atas kontribusinya tersebut, ia berhak menerima upah, gaji, atau bentuk imbalan lainnya. Penerimaan imbalan ini bukan hanya merupakan konsekuensi dari hubungan kerja yang

terjalin, tetapi juga merupakan hak dasar yang wajib dilaksanakan oleh pemberi kerja atas dasar penghargaan terhadap tenaga, waktu, dan keterampilan yang disumbangkan oleh pekerja dalam mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya menurut ketentuan yang tercantum pada Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “upah merupakan hak yang wajib diterima oleh pekerja dalam bentuk pembayaran uang dari pengusaha atau pemberi kerja sebagai imbalan atas pelaksanaan pekerjaan atau jasa yang telah atau akan diberikan.” Hak ini timbul sebagai konsekuensi dari adanya suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau ketentuan hukum yang berlaku. Upah ini tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga termasuk berbagai tunjangan yang diberikan kepada pekerja beserta keluarganya, sebagai kompensasi atas kontribusi mereka terhadap kegiatan operasional perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, dapat dipahami bahwa upah merupakan hak mendasar yang secara inheren melekat pada setiap pekerja. Kewajiban untuk memberikan upah ini menjadi tanggung jawab utama pemberi kerja atau perusahaan, tanpa memandang hasil kerja yang dicapai oleh pekerja tersebut (Gunadi, 2021). Pemberi kerja berkewajiban untuk membayarkan upah kepada pekerja sebagai imbalan atas tenaga dan waktu yang telah mereka curahkan, terlepas dari produktivitas atau hasil konkret dari pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menegaskan bahwa hak atas upah merupakan hak dasar pekerja yang harus dihormati dan dipenuhi oleh pemberi kerja dalam segala keadaan, sebagai bentuk perlindungan terhadap kesejahteraan dan hak asasi pekerja.

Hal tersebut kemudian ditegaskan oleh Soetiksno yang diuraikan dalam bukunya hukum perburuhan yaitu pemberian suatu upah terhadap pekerja merupakan sebuah bentuk apresiasi terhadap pekerja dan bukan karena penyerahan hasil dari pekerjaan tersebut. Jadi terhadap hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam hal pekerjaan yang telah dilaksanakan pekerja tidak maksimal, maka pekerja tetap mendapatkan upah tersebut dikarenakan ia telah melaksanakan kewajibannya yaitu bekerja.

Prinsip yang menyatakan bahwa upah hanya akan diberikan apabila pekerja melaksanakan tugasnya secara nyata, yang lebih dikenal sebagai prinsip "*no work no pay*", merupakan bagian fundamental dalam hubungan ketenagakerjaan. Konsep ini menegaskan bahwa upah atau imbalan hanya akan diterima oleh pekerja jika mereka memenuhi kewajiban kerjanya. Penerapan prinsip ini diatur secara eksplisit dalam Pasal 93 UU Ketenagakerjaan, dimana Pasal tersebut menjelaskan bahwa pekerja tidak berhak atas upah apabila mereka tidak melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, hak atas upah melekat pada pelaksanaan kewajiban kerja, sehingga apabila pekerja secara sengaja tidak melaksanakan pekerjaannya tanpa alasan yang sah, maka pemberi kerja tidak berkewajiban untuk membayarkan upah pada periode ketidakhadiran tersebut. Prinsip ini bertujuan untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja, serta menjaga disiplin dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas kerja.

Pengaturan ini seharusnya diterapkan mengingat pekerja telah melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati, di mana ia tidak menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Akibatnya, pekerja tersebut kehilangan hak atas pengupahan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja didefinisikan sebagai kesepakatan yang dibuat antara pekerja dan perusahaan atau pengusaha, yang mencakup syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam konteks ini, ketentuan mengenai pelaksanaan kewajiban dan hak pekerja menjadi esensial untuk menjamin keseimbangan hubungan kerja dan memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang terlibat. Apabila pekerja tidak

memenuhi kewajibannya sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui, maka perusahaan berhak untuk meninjau ulang pemenuhan hak-hak pekerja tersebut, termasuk pemberian upah, sebagai bentuk penegakan perjanjian yang adil dan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Dalam UU Ketenagakerjaan, terdapat ketentuan yang menyimpangi prinsip “*no work no pay*” yang tidak lain telah tercantum pada Pasal 155 ayat (2) dan (3) UU Ketenagakerjaan. Pasal yang dimaksud berbunyi “selama belum ada putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait status hubungan kerja, baik pengusaha maupun pekerja diwajibkan untuk tetap memenuhi kewajiban masing-masing sebagaimana biasanya.” Artinya, meskipun pekerja sudah menerima keputusan hubungan kerja dari pihak perusahaan, namun sebelum terdapat putusan pengadilan yang sah dan mengikat yang menetapkan keputusan hubungan kerja tersebut, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dianggap masih berlaku secara hukum. Oleh karena itu, pengusaha tetap berkewajiban membayar upah pekerja, dan pekerja masih terikat kewajiban untuk menjalankan tugas-tugasnya sampai adanya keputusan final mengenai status hubungan kerja tersebut. Ketentuan ini memberikan perlindungan hukum bagi pekerja agar tidak kehilangan hak-haknya selama proses penyelesaian sengketa berlangsung.

Dalam praktiknya, penerapan ketentuan dalam perjanjian kerja sering kali tidak sejalan dengan regulasi yang berlaku (Panjaitan, 2019). Meskipun perjanjian tersebut seharusnya dijalankan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang mengatur hak dan kewajiban para pihak, realitanya tidak jarang terjadi penyimpangan atau ketidaksesuaian. Situasi tersebut dapat timbul akibat berbagai faktor, seperti interpretasi yang berbeda terhadap isi perjanjian, kelalaian dalam pemenuhan kewajiban, atau adanya kepentingan tertentu yang bertentangan dengan semangat hukum yang berlaku. Akibatnya, hak-hak pekerja atau pengusaha tidak terlindungi dengan baik, yang berpotensi menimbulkan konflik atau perselisihan lebih lanjut antara para pihak yang terlibat.

Salah satu isu krusial dalam dunia ketenagakerjaan adalah pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK) yang tidak jarang dilakukan oleh perusahaan. Tindakan tersebut tidak hanya mencerminkan ketidakadilan, tetapi juga merupakan pelanggaran terhadap hak asasi pekerja. Tindakan tersebut dapat mengakibatkan hilangnya sumber penghasilan bagi individu yang bersangkutan, yang tentunya berimplikasi luas pada kestabilan ekonomi keluarganya. Dampak dari pemutusan hubungan kerja tidak terbatas pada pekerja itu sendiri; keluarga dan anggota terdekatnya juga akan merasakan konsekuensi yang signifikan, termasuk kemungkinan kesulitan finansial dan psikologis. Lebih jauh lagi, dalam praktiknya, tidak jarang ditemui perusahaan yang mengakhiri hubungan kerja tanpa memenuhi kewajiban memberikan hak-hak pekerja, termasuk upah yang seharusnya mereka terima. Hal ini menunjukkan adanya keperluan untuk memperketat peraturan serta penerapan hukum yang disiplin agar hak-hak pekerja dapat terlindungi dengan baik, sehingga apabila terjadinya tindakan hubungan kerja dilakukan dengan cara yang adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

UU Ketenagakerjaan secara tegas menetapkan bahwa selama belum ada keputusan hukum yang berkekuatan tetap yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja adalah sah, maka perusahaan tetap memiliki kewajiban untuk memberikan upah kepada pekerjanya (S. H. Wibowo & Matheus, 2023). Namun, dalam praktiknya, masih terdapat sejumlah perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban ini dengan tidak membayarkan upah atau ganti rugi terhadap kerugian pekerja pada saat pemutusan hubungan kerja berlangsung. Kejadian tersebut menimbulkan pertanyaan yang krusial mengenai nasib para pekerja yang terpaksa

menghadapi situasi tanpa adanya sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Penulis merasa perlu untuk menyelidiki lebih dalam tentang bagaimana pemerintah mengatur tentang hak atas upah proses yang dituangkan dalam hukum positif untuk menyalurkan pemahaman yang lebih jelas mengenai perlindungan hak-hak pekerja dalam konteks ketenagakerjaan.

Sejalan dengan penjelasan yang disampaikan dalam latar belakang, penulis merumuskan permasalahan utama yang perlu dibahas lebih lanjut. Pertama, bagaimana mekanisme pemberian upah selama proses pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan ketentuan hukum positif yang berlaku di Indonesia? Pertanyaan ini penting untuk dipahami, mengingat perlindungan hak-hak pekerja dalam konteks pemutusan hubungan kerja merupakan aspek krusial yang harus dipatuhi oleh semua pihak yang terlibat.

METODE

Penelitian yang penulis lakukan tergolong dalam kategori penelitian yuridis normatif, di mana pendekatan yang digunakan berfokus pada analisis perundang-undangan untuk mengatasi berbagai permasalahan yang muncul. Dalam konteks ini, yang dilakukan merujuk pada metode penelitian yang memanfaatkan kaidah-kaidah dan ketentuan hukum yang berlaku sebagai alat untuk menjawab isu-isu hukum yang diangkat (Marzuki, 2019). Tujuan dari penelitian yuridis normatif adalah untuk menganalisis regulasi hukum secara kritis untuk menyelesaikan permasalahan hukum.

Dalam hal untuk mendukung keberhasilan penelitian ini, maka penulis juga menggunakan pendekatan penelitian yang disebut sebagai pendekatan perundang-undangan. Pendekatan jenis ini menekankan pentingnya melakukan analisis dan kajian mendalam terhadap berbagai peraturan perundang-undangan serta regulasi yang memiliki keterkaitan dengan isu yang sedang dibahas. Mengingat bahwa penelitian yang dilakukan bersifat yuridis normatif, maka teknik pengumpulan data dan informasi dilakukan melalui studi kepustakaan, yang dikenal juga sebagai penggunaan data sekunder. Dengan cara ini, peneliti dapat mengakses berbagai sumber literatur, seperti buku, artikel, dan dokumen hukum lainnya, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang landasan hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap penyusunan argumen yang kuat dan mendukung analisis yang dilakukan dalam konteks penelitian ini.

Data sekunder untuk mendukung kelancaran penelitian ini mencakup berbagai jenis bahan, termasuk bahan hukum primer, sekunder, dan non-hukum. Yang paling pertama ialah bahan hukum primer dan sekunder terdiri dari literatur yang relevan dalam bidang hukum, seperti buku-buku, artikel jurnal, serta putusan pengadilan yang menjadi acuan. Sementara itu, bahan non-hukum meliputi artikel-artikel yang tersedia di internet, yang berfungsi sebagai sumber pendukung untuk memperkuat argumen yang dibangun dari bahan hukum primer dan sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemutusan Hubungan Kerja

Di dalam dunia kerja, proses yang dimulai dari rekrutmen hingga berakhirnya masa kerja merupakan tahapan yang penting. Ketika masa kerja berakhir, hal ini dikenal sebagai PHK, yang menandakan bahwa hubungan antara pekerja dan perusahaan telah resmi berakhir. Dalam situasi ini, pekerja tidak lagi terikat oleh kewajiban untuk melanjutkan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi pasca pemutusan hubungan kerja, pemerintah mengeluarkan UU Ketenagakerjaan. UU mempunyai tujuan dalam menjamin kepastian hukum terhadap

pekerja, mengatur prosedur PHK, serta menjamin adanya kompensasi atau pesangon yang layak agar para pekerja dapat menjalani transisi yang lebih baik setelah kehilangan pekerjaan.

UU Ketenagakerjaan mengatur berbagai aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja, termasuk di dalamnya situasi yang terjadi setelah masa kerja seorang pekerja berakhir sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "*Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja baik itu sebelum, setelah, maupun selama periode kerja.*" Pernyataan ini menegaskan bahwa PHK termasuk dalam cakupan yang dimaksud dalam ketenagakerjaan. Aspek hukum yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan memiliki tujuan utama untuk melindungi hak-hak para pekerja yang mungkin terdampak oleh tindakan pemutusan hubungan kerja (Husni, 2016).

"Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan mendefinisikan pemutusan hubungan kerja sebagai suatu tindakan yang mengakhiri hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha." Definisi yuridis menekankan bahwa pemutusan hubungan kerja terjadi akibat hal tertentu sehingga dapat berdampak hilangnya hak dan kewajiban yang ada antara pekerja dengan perusahaan. Dalam konteks ini, pemutusan hubungan kerja seharusnya dipandang sebagai langkah terakhir setelah berbagai alternatif penyelesaian masalah telah dipertimbangkan, namun tidak menghasilkan kesepakatan yang diharapkan (Husni, 2016). Hal ini mencerminkan prinsip kehati-hatian dalam hukum ketenagakerjaan, di mana upaya penyelesaian yang lebih konstruktif dan dialogis harus diutamakan sebelum langkah pemutusan hubungan kerja diambil.

Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa para pemberi kerja, yang dalam konteks ini mencakup pengusaha maupun perusahaan, memiliki kewajiban untuk menjadikan PHK sebagai langkah terakhir yang diambil. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk secara aktif menunjukkan bahwa mereka telah melakukan berbagai upaya dan tindakan yang diperlukan untuk menghindari terjadinya PHK. Hal ini mencakup upaya seperti melakukan komunikasi yang konstruktif dengan karyawan, menawarkan pelatihan ulang, dan mencari alternatif lainnya yang sekiranya dapat menguntungkan pekerja dengan pengusaha sebelum mempertimbangkan pengakhiran hubungan kerja (Budiono, 1999).

Tidak berhenti pada Pasal tersebut, Pasal 151 ayat (3) menguraikan bahwa "PHK dapat dilakukan oleh perusahaan atau pengusaha, tetapi hal ini harus disertai dengan keputusan dari lembaga yang berwenang yaitu lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial." Ketentuan ini menegaskan pentingnya proses hukum yang formal dalam menangani pemutusan hubungan kerja, untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak semata-mata merupakan kehendak sepihak, melainkan melalui prosedur yang adil dan transparan, sehingga hak-hak karyawan tetap terjaga dan setiap perselisihan dapat diselesaikan secara harmonis.

Tindakan ini diambil sebagai langkah untuk menyelesaikan permasalahan terkait pemutusan hubungan kerja, yang merupakan bagian dari lingkup kerja lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1 angka 1 UU PPHI. Dalam ketentuan tersebut, dinyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial merujuk pada konflik yang muncul akibat perbedaan pandangan antara pengusaha dan serikat pekerja atau pekerja. Konflik ini dapat terjadi sehubungan dengan hak-hak yang dimiliki oleh pekerja, kepentingan yang saling bertentangan, pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan yang terjadi antar serikat pekerja di dalam satu perusahaan.

Pada dasarnya, PHK adalah sebuah situasi yang tidak diharapkan baik oleh pekerja maupun perusahaan. Dari perspektif perusahaan, terkadang langkah ini diambil sebagai pilihan terakhir guna menekan biaya operasional dan menjaga kelangsungan

hidup perusahaan dari ancaman kebangkrutan. Di sisi lain, bagi pekerja, PHK dapat menyebabkan hilangnya sumber penghasilan yang selama ini mereka andalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dalam konteks ini, baik pekerja maupun perusahaan dihadapkan pada dilema yang menyakitkan, di mana pekerja kehilangan pekerjaan yang vital bagi kelangsungan hidup mereka, sementara perusahaan terpaksa mengambil keputusan yang sulit demi menjaga keberlangsungan operasionalnya.

UU Ketenagakerjaan memiliki tujuan yang jelas untuk membatasi praktik PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha. “Pasal 153 UU Ketenagakerjaan dalam undang-undang ini menetapkan sejumlah larangan bagi pengusaha dalam melakukan PHK, antara lain:

- Seorang pekerja tidak dapat dipecat jika ia berhenti bekerja akibat sakit, asalkan periode sakit tersebut tidak melebihi satu tahun.
- Pekerja yang tidak dapat menjalankan kewajibannya karena sedang melaksanakan tugas negara;
- Status pernikahan seorang pekerja tidak boleh dijadikan alasan untuk PHK;
- Bagi pekerja perempuan, kondisi kehamilan, persalinan, keguguran, atau menyusui juga tidak bisa dijadikan suatu alasan oleh pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- Pekerja yang memiliki hubungan perkawinan atau kerabat darah dengan pekerja lain di perusahaan yang sama tidak dapat dipecat, kecuali hal tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- Pekerja juga memiliki hak untuk berpartisipasi dalam serikat pekerja, baik di dalam maupun di luar jam kerja, sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan bersama pengusaha atau berdasarkan ketentuan dalam perjanjian yang berlaku;
- Tindakan melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha yang mengarah pada tindak pidana juga tidak dapat menjadi alasan untuk PHK.”

Berdasarkan ketentuan di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah negara telah menetapkan suatu regulasi yang mengatur pelaksanaan pemutusan hubungan kerja. Regulasi ini bertujuan untuk mencegah pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, yang dapat merugikan tenaga kerja. Apabila berbagai alternatif untuk mempertahankan hubungan kerja telah dilakukan namun pemutusan hubungan kerja masih dianggap sebagai satu-satunya solusi, maka lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu mengeluarkan penetapan resmi mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut. Penting untuk dicatat bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tanpa adanya penetapan dari lembaga tersebut akan dianggap batal demi hukum, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan pentingnya kehadiran lembaga penyelesaian perselisihan untuk memastikan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sah dan adil, memberikan perlindungan bagi pekerja serta menjaga keseimbangan antara hak pengusaha dan hak pekerja.

Pemberian Upah Proses Akibat Pemutusan Hubungan Kerja

Salah satu motivasi utama yang mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas kerja, baik itu dalam mencari pekerjaan maupun dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban, adalah kebutuhan untuk memperoleh imbalan finansial (Wijayanti, 2010). Upah yang diterima menjadi sumber utama untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup, seperti makanan, tempat tinggal, dan pendidikan, yang merupakan hak dasar setiap orang. Dalam konteks ini, pekerjaan bukan hanya sekadar aktivitas untuk mendapatkan uang, tetapi juga berfungsi sebagai sarana untuk mencapai kesejahteraan dan stabilitas dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, “Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan

mendefinisikan upah sebagai hak yang secara sah dimiliki oleh pekerja, yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja." Imbalan tersebut diperoleh berdasarkan kesepakatan yang tercantum dalam perjanjian kerja, kesepakatan antara pihak-pihak terkait, atau ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya, "Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya." Dari pengaturan ini, dapat disimpulkan bahwa upah tidak hanya sekadar merupakan bentuk imbalan, tetapi juga merupakan hak fundamental yang melekat pada setiap individu yang melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, hak untuk mendapatkan upah ini merupakan konsekuensi dari adanya hubungan kerja, di mana pekerja berkontribusi melalui tenaga dan waktu, sedangkan pemberi kerja berkewajiban memberikan imbalan berupa upah sebagai bentuk penghargaan atas jasa yang telah diberikan.

Mengacu pada ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa "*upah tidak akan dibayarkan apabila pekerja atau buruh tidak melaksanakan pekerjaan*," kita dapat memahami bahwa prinsip ini lebih umum dikenal sebagai "*no work no pay*." Prinsip ini jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, berarti "*jika tidak bekerja, maka tidak ada upah*." Dengan kata lain, ketentuan ini menegaskan bahwa kewajiban pemberian upah oleh pengusaha hanya akan terpenuhi jika pekerja memenuhi kewajibannya untuk melaksanakan pekerjaan yang disepakati. Hal ini menjadi dasar hukum yang penting dalam hubungan kerja, di mana pembayaran upah terkait langsung dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh pekerja.

Prinsip "*no work no pay*" menyimpan ambiguitas tersendiri karena tidak secara tegas mengatur apakah ketidakhadiran pekerja dalam menjalankan pekerjaannya disebabkan oleh kemauan pekerja itu sendiri atau karena adanya halangan yang tidak dapat dihindari, seperti PHK sepihak. Ketika seorang pekerja tidak dapat melaksanakan tugasnya akibat adanya PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pihak pemberi kerja, maka kondisi ini tidak dapat digolongkan sebagai ketidakhadiran yang disengaja atau atas kehendak pekerja. Dalam situasi seperti ini, pekerja tersebut tetap memiliki hak atas kompensasi yang disebut sebagai upah proses.

Pasal 155 UU Ketenagakerjaan menentukan tanggung jawab pengusaha untuk membayar upah kepada pekerja yang di-PHK tanpa putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hal ini, PHK yang dilakukan tanpa persetujuan lembaga yang berwenang dianggap tidak sah secara hukum. Ini berarti bahwa status pekerja akan dianggap tetap aktif, sehingga pengusaha harus memastikan hak-hak pekerja dipenuhi, termasuk pembayaran upah dengan benar. Pengusaha berhak untuk melakukan skorsing terhadap pekerja selama proses PHK berlangsung. Namun, selama masa skorsing tersebut, kewajiban pengusaha untuk membayar upah pekerja tetap berlaku hingga terdapat keputusan yang sah dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Amandemen sebagian terhadap UU Ketenagakerjaan tercantum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja). UU tersebut tetap mempertahankan pengaturan terkait upah proses. Hal ini terlihat dalam Pasal 81 angka 49 UU Cipta Kerja yang menyisipkan pasal baru, yakni Pasal 157A yang berbunyi "*selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik pengusaha maupun pekerja/buruh wajib menjalankan kewajiban masing-masing*." Artinya, pengusaha tetap memiliki kewajiban untuk membayar upah kepada pekerja, sementara pekerja tetap berkewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pengusaha. Ketentuan ini menegaskan pentingnya menjaga keseimbangan hak dan kewajiban antara

pengusaha dan pekerja selama berlangsungnya penyelesaian perselisihan, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan secara sepihak.

Pasal 81 angka 49 UU Cipta Kerja yang menyisipkan Pasal 157A ayat (2) secara khusus memberikan ketentuan bahwa pengusaha memiliki wewenang untuk melakukan tindakan skorsing terhadap pekerja selama proses PHK berlangsung. Namun, tindakan skorsing ini harus disertai dengan kewajiban bagi pengusaha untuk tetap membayarkan upah kepada pekerja yang bersangkutan. Ketentuan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja selama masa perselisihan PHK, di mana status hukum pemutusan hubungan kerja tersebut belum memiliki kekuatan hukum yang tetap.

Meskipun prinsip "*no work no pay*" menjadi prinsip utama dalam hubungan kerja, namun terdapat beberapa pengecualian yang diatur oleh undang-undang. Salah satunya tercantum dalam Pasal 93 ayat (2) huruf (f) UU Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa pekerja tetap berhak atas upah meskipun tidak bekerja, sepanjang pekerja tersebut sudah bersedia untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kesepakatan, namun pengusaha tidak menempatkannya pada pekerjaan yang dimaksud. Keadaan ini dapat terjadi akibat kelalaian pengusaha atau adanya hambatan yang sebenarnya bisa dicegah oleh pengusaha tersebut.

Hal tersebut tentu menyimpang prinsip "*no work no pay*" yang mengatur bahwa seorang pekerja tidak berhak menerima upah jika ia tidak bekerja. Namun, prinsip ini memiliki pengecualian yang diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf (f) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa seorang pekerja tetap berhak atas upahnya meskipun tidak bekerja, selama ia telah siap untuk melaksanakan tugas yang dijanjikan, tetapi pengusaha tidak memberinya pekerjaan tersebut. Situasi ini dapat disebabkan oleh kesalahan pengusaha sendiri atau adanya hambatan yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha.

Berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam pasal tersebut, dapat dipahami bahwa prinsip "*no work no pay*" tidak berlaku apabila pekerja tidak bekerja bukan karena kemauannya sendiri, melainkan karena pengusaha yang tidak memberikannya pekerjaan. Pada dasarnya, pekerja tetap berhak menerima upah sepanjang hubungan kerjanya belum berakhir secara sah berdasarkan putusan yang berkekuatan hukum tetap dan pekerja masih terikat dalam hubungan kerja dengan perusahaan. Dengan kata lain, selama pekerja tersebut masih berada dalam status hubungan kerja yang sah secara hukum, maka pengusaha tetap berkewajiban untuk memberikan hak-hak pekerja, termasuk pembayaran upah, meskipun pekerja tersebut tidak melakukan pekerjaan akibat tindakan atau kebijakan dari pihak pengusaha.

Selain diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, konsep mengenai upah proses juga mendapat perhatian khusus dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011. Putusan ini muncul sebagai respons atas permohonan uji materi terkait kejelasan frasa "belum ditetapkan" yang termuat dalam Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan (Gunadi, 2021). Pemohon mengajukan keberatan terhadap ketidakpastian hukum yang ditimbulkan oleh frasa tersebut, terutama terkait hak pekerja yang tetap harus diberikan meskipun hubungan kerja sedang dalam proses perselisihan di pengadilan. Permohonan uji materiil terhadap Pasal tersebut diajukan dengan alasan bahwa frasa "belum ditetapkan" dianggap tidak sejalan dengan ketentuan yang diatur dalam UUD NRI 1945, khususnya Pasal 28D ayat (1) dan (2). Menurut pemohon, penggunaan frasa tersebut dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan, yang pada akhirnya merugikan hak konstitusional warga negara untuk mendapatkan perlindungan hukum yang adil dan kepastian hukum yang jelas. Pemohon berpendapat bahwa setiap warga negara berhak diakui secara hukum dan diperlakukan secara adil serta memiliki kepastian dalam mendapatkan perlindungan dan kepastian hukum

sebagaimana dijamin dalam Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI 1945.

Dalam pertimbangan hakim, dijelaskan bahwa frasa "belum ditetapkan" harus diartikan sebagai "belum berkekuatan hukum tetap." Hal ini didasarkan pada fakta bahwa dalam Pengadilan Hubungan Industrial, terdapat dua jenis putusan: pertama, putusan yang langsung memiliki kekuatan hukum tetap; kedua, putusan yang masih dapat diajukan kasasi, sehingga putusan tersebut belum berkekuatan hukum tetap pada tingkat pertama. Oleh karena itu, majelis hakim mengabulkan permohonan para pemohon uji materiil dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dengan menyatakan bahwa frasa "belum ditetapkan" tidak memiliki kekuatan hukum mengikat apabila tidak dimaknai sebagai "belum berkekuatan hukum tetap." Dalam konteks ini, Pasal 155 ayat (2) harus dimaknai sebagai berikut: "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum berkekuatan hukum tetap, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya."

Kewajiban perusahaan untuk memberikan upah kepada pekerjanya merupakan aspek fundamental yang tak dapat diabaikan. Menurut Zaeni Asyhadie dalam bukunya, pengusaha memiliki tanggung jawab utama dalam konteks hubungan kerja, yaitu memenuhi kewajiban untuk membayar upah (Asyhadie, 2008). Dalam hal ini, pemenuhan kewajiban upah tidak hanya menjadi syarat administratif, tetapi juga mencerminkan komitmen etis dan legal dari pengusaha untuk menghargai kontribusi yang diberikan oleh pekerja. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, seorang pengusaha tidak hanya memiliki kewajiban untuk memenuhi pembayaran upah kepada karyawan, tetapi juga harus menunjukkan perilaku yang baik. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1602 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUH Perdata), yang menyatakan bahwa "*pengusaha yang baik wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan dalam lingkungan perusahaannya*".

KESIMPULAN

Upah merupakan hak fundamental yang melekat pada setiap pekerja sebagai bentuk kompensasi atas pekerjaan yang telah dilaksanakan berdasarkan apa yang telah termaktub dalam perjanjian kerja, kesepakatan, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam konteks tersebut, prinsip "*no work no pay*" menjadi acuan utama yang tercantum dalam Pasal 93 UU Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa pekerja yang tidak melaksanakan tugasnya tidak berhak menerima upah. Namun, prinsip tersebut tidak berlaku mutlak, karena adanya pengecualian yang diatur dalam Pasal 93 ayat (2). Pengecualian ini menyatakan "jika seorang pekerja tidak dapat melaksanakan pekerjaannya akibat adanya penghalangan yang dilakukan oleh pihak pengusaha, maka pekerja tersebut tetap berhak mendapatkan upah." Penghalangan tersebut bisa terjadi, misalnya, dalam kasus PHK yang dilakukan secara sepihak oleh pengusaha, yang mengakibatkan pekerja tidak bisa lagi melanjutkan pekerjaannya di perusahaan. Dalam situasi seperti ini, sebelum adanya keputusan hukum yang bersifat tetap, pekerja masih berhak menerima upah yang dikenal sebagai upah proses. Ketentuan mengenai upah proses ini tidak hanya diatur dalam UU Ketenagakerjaan, tetapi juga dalam UU Cipta Kerja, serta diperkuat oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011.

Dengan demikian, hak atas upah proses merupakan suatu hal yang fundamental dan harus diberikan kepada pekerja selama periode menunggu keputusan dari Pengadilan Hubungan Industrial terkait status hubungan kerjanya. Pemberian upah tersebut oleh perusahaan tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi, tetapi juga sebagai wujud nyata dari prinsip keadilan serta penegakan hak-hak pekerja yang diatur dalam

Undang-Undang Dasar 1945. Maka dari itu, pemutusan hubungan kerja sebaiknya dihindari, terutama jika masih ada alternatif penyelesaian yang lebih baik. Jika terpaksa dilakukan pemutusan hubungan kerja, langkah tersebut harus mematuhi ketentuan hukum yang berlaku dan diiringi dengan kewajiban perusahaan untuk membayar ganti rugi kepada pekerja, termasuk hak atas upah yang seharusnya diterima selama masa menunggu. Hal ini penting guna menjamin kepastian hak-hak pekerja dan keadilan dapat terwujud dalam setiap proses hukum yang dijalani.

REFERENSI

- Angelia, G., & Yurikosari, A. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 211/PDT. SUS-PHI/2018/PN. BDG). *Jurnal Hukum Adigama*, 3(1), 578–602. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/adigama.v3i1.8916>
- Budiono, A. R. (1999). *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Fathammubina, R., & Apriani, R. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum DE'JURE: Kajian Ilmiah Hukum*, 3(1), 108–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.35706/dejure.v3i1.1889>
- Gunadi, F. (2021). Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(4), 858. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no4.2856>
- Husni, L. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Raja Grafindo Persada.
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (*Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279*)
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (*Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356*).
- Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (*Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841*).
- Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.
- Indonesia, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 Tahun 2011.
- Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Kencana.
- Mertokusumo, S. (2011). *Teori Hukum*. Cahaya Atma Pustaka.
- Panjaitan, J. G. (2019). Analisis Yuridis Upah Pekerja dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Putusan Hakim. *Journal of Law and Policy Transformation*, 4(1), 121–147.
- Suratman. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>
- Wibowo, S. H., & Matheus, J. (2023). Tinjauan Yuridis Pemberian Uang Pesangon Kepada Karyawan yang Di-PHK Pasca Pengesahan Perppu Cipta Kerja. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(5), 2560–2565.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/jips.v10i5.2023.2560-2565>

Wijayanti, A. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.
Asyhadie, Z. (2008). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*.

Rajawali Pers, Jakarta.