
**PENERAPAN PUTUSAN SELA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DALAM PERKARA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PASCA BERLAKUNYA
UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020**

***Chamdani¹, Budi Endarto², Sekaring Ayumeida Kusnadi³, Nobella Indradjaja⁴**
^{1,2,3,4}(Fakultas Hukum, Universitas Wijaya Putra, Jl. Pd. Benowo Indah No.1-3, Surabaya,
Jawa Timur, Indonesia)
*chamdani@uwp.ac.id

ABSTRACT

Almost all of the employers who terminate the employment relationship of their workers terminate their rights and obligations as employers to the workers concerned because they are no longer responsible or have ended their employment relationship with the work so that their rights and obligations are also cut off, including the decision on termination of employment determined by the entrepreneur. The purpose of this study is to analyze and determine the form of obligations of workers and employers that must be carried out during disputes over the termination of employment and to analyze the application of decisions between cases of termination of work after the enactment of Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation. This research is a normative legal research or document or literature study carried out or aimed only at Article 96 of Law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Disputes and Chapter IV Manpower Article 81 of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. The interlocutory decision, as referred to in Article 96 paragraph (1) of Law No. 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes, is an interlocutory decision with the type of Interlocutor decision. Still, in its application, it is often referred to as a provisional decision and the wages granted in the interlocutory decision are called the regulated suspension wages. In the provisions of article 81, number 46 of Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation, namely Article 157A paragraph (2) of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower.

Hampir semuanya pihak pengusaha yang memutus hubungan kerja pekerjanya menghentikan hak dan kewajibannya sebagai pemberi kerja terhadap pekerja yang bersangkutan dengan alasan sudah tidak bertanggungjawab atau telah berakhir hubungan kerja dengan pekerjanya tersebut sehingga terputus pula atas hak dan kewajiban terhitung keputusan pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan oleh pengusaha. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui bentuk kewajiban pekerja dan pengusaha yang wajib dilaksanakan selama perselisihan pemutusan hubungan kerja dan menganalisis penerapan putusan sela perkara pemutusan hubungan kerja pasca berlakunya UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau studi dokumen atau kepustakaan yang dilakukan atau ditujukan hanya pada pasal 96 UU No.2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial dan Bab IV Ketenagakerjaan pasal 81 UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam pasal 96 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan putusan sela dengan jenis putusan

Interlocutoir, namun dalam penerapannya sering disebut sebagai putusan provisi dan upah yang dikabulkan dalam putusan sela disebut upah skorsing yang diatur pada ketentuan pasal 81 angka 46 UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yakni tentang pasal 157A ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Perselisihan, Putusan Sela, Skorsing, Upah Proses.*

A. PENDAHULUAN

Pada saat terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja, seringkali atau bahkan hampir semuanya pihak pengusaha yang memutus hubungan kerja pekerjanya menghentikan hak dan kewajibannya sebagai pemberi kerja terhadap pekerja yang bersangkutan dengan alasan sudah tidak bertanggungjawab atau telah berakhir hubungan kerja dengan pekerjanya tersebut sehingga terputus pula atas hak dan kewajiban terhitung keputusan pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan oleh pengusaha. Disisi lain pekerja akan berpendapat bahwa keputusan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha secara sepihak adalah tidak sah dan merasa masih memiliki hubungan kerja dengan pengusaha, sebelum adanya putusan hukum yang berkekuatan hukum tetap, sehingga segala hak pekerja yang menjadi kewajiban pengusaha haruslah tetap diberikan.

Atas perbedaan pendapat tersebut, seringkali perselisihan pemutusan hubungan kerja berakhir dengan adanya gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial dengan tuntutan pekerja agar Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial menjatuhkan Putusan Sela sebagaimana diatur dalam ketentuan “pasal 96 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hakim ketua sidang harus menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.” Pasca disahkan dan diberlakukannya “UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja pada bab IV Ketenagakerjaan pada angka 43 dinyatakan bahwa pasal 155 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” dihapus.

Berdasarkan hal inilah yang membuat dan melatarbelakangi peneliti tertarik untuk melakukan kajian, guna memberikan analisis dan tercapainya kepastian hukum akibat dihapusnya ketentuan peraturan perundang-undangan yang mempengaruhi secara langsung atas terlaksananya tatanan hukum yang berkeadilan bagi para pihak yang mencari keadilan melalui peradilan.

Sesuai dengan permasalahan hukum tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menentukan bentuk-bentuk kewajiban yang harus

dilaksanakan oleh pekerja dan pengusaha selama perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta untuk memeriksa bukti dan pertimbangan hukum yang digunakan oleh hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial dalam menerapkan putusan di antara perkara pemutusan hubungan kerja, ketenagakerjaan dengan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja.

B. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif atau kajian terhadap dokumen atau kepustakaan yang hanya berfokus pada Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial dan Bab IV Ketenagakerjaan Pasal 81 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja, yaitu kemudian disandingkan dengan bahan lainnya.

Peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan (perburuhan) dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan menjadi pokok bahasan penelitian ini, dengan menggunakan logika deduktif dan pendekatan perundang-undangan, karena subyek penelitian ini adalah undang-undang yang terbuka terhadap multitafsir sehingga menimbulkan kesenjangan. antara harapan pembuat undang-undang dengan realitas yang dikonstruksi secara sosial.

Selain itu dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kasus (case approach) yang pernah terjadi untuk kemudian dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan dengan berpijak pada konsep-konsep penormannya, pandangan-pandangan atau doktrin-doktrin yang telah ada dengan bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang diakses melalui internet dan/atau pengalaman peneliti dalam mengamati dan menangani perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai petunjuk untuk mengarahkan langkah peneliti dalam melakukan kajian dan pembahasan penelitian ini.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pada era globalisasi dengan pesatnya kemajuan teknologi informasi dan digitalisasi menjadikan persaingan usaha dan industrialisasi di Indonesia semakin ketat tak terkecuali penggunaan tenaga kerja manusia pada industri-industri manufaktur yang banyak mempekerjakan pekerja (padat karya). Kondisi ini juga menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang timbul antara Pengusaha dengan pekerjanya hingga menimbulkan pemutusan hubungan kerja. Atas pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja ada kalanya berlangsung secara baik namun seringkali berakhir dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Sebagai subjek perlindungan hukum, penyelenggara negara, dalam hal ini pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang melakukan perubahan regulasi, salah satunya pengesahan “Undang-Undang Nomor 11 Tahun

2020 Tentang Cipta Kerja” termasuk peraturan turunannya yaitu “PP No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.” (Chamdani, Endarto, Kusnadi, Indrajaja, & Syafii, 2022).

Pengesahan dan pemberlakuan peraturan perundang-undangan tersebut dimaksudkan melakukan perubahan-perubahan yang salah satunya pada bidang ketenagakerjaan sebagaimana termuat dalam “UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” berikut peraturan pelaksanaannya yang dipandang perlu dilakukan perubahan atau penghapusan ketentuan-ketentuan didalamnya karena dianggap dapat menghambat atau memperlambat investasi ditengah tingginya pengangguran dan angkatan kerja yang membutuhkan pekerjaan serta pengaturan-pengaturan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Umumnya, konflik hubungan industrial muncul karena adanya perbedaan pendapat dan perbedaan kepentingan antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja. “Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.” Terlepas dari kenyataan bahwa hubungan industrial pada dasarnya merupakan hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja, hubungan ini tidak selalu berjalan dengan lancar, terbukti dengan banyaknya masalah hubungan industrial yang disidangkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Berikut informasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelusuran putusan di website Mahkamah Agung Republik Indonesia (Kepaniteraan Mahkamah Agung RI, 2022):

Tabel 1. *Jenis dan Data Perkara Pada Mahkamah Agung*

Klasifikasi Perkara	Jumlah Perkara Yang Telah diputus	
Kejahatan terhadap keamanan negara	681	2,31%
Korupsi	478	1,62%
Narkotika dan Psikotropika	336	1,14%
Perselisihan Hubungan Industrial	17218	58,52%
Perbuatan Melawan Hukum	603	2,05%
Perceraian	698	2,37%
Perdata	1126	3,83%
Perdata Agama	1123	3,82%
Perdata Khusus	6742	22,92%
Pidana Khusus	415	1,41%

Berdasarkan statistik di atas, terbukti bahwa masalah hubungan industrial mendominasi perkara yang disidangkan di Pengadilan Negeri, Pengadilan Banding, dan Kasasi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Mengingat banyaknya perselisihan hubungan industrial yang muncul, sangat penting untuk menemukan metode atau solusi yang paling efektif untuk menyelesaikan konflik hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan damai di negara ini.

"UU no. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menggantikan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta Tahun 2006." Pasal 2 UU PPHI mencantumkan kategori konflik hubungan industrial sebagai berikut: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh/serikat pekerja di dalam suatu organisasi.

Tata cara penyelesaian masalah hubungan industrial diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 5 UU PPHI, yang memuat ketentuan sebagai berikut:

- a. "Wajib diupayakan melalui perundingan bipartit antara pekerja dengan pengusaha secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
- b. Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;
- c. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal;
- d. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- e. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;
- f. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase;
- g. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka "upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui cara mediasi bersifat wajib (mandatory) apabila cara penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase tidak disepakati oleh para pihak (Bambang S, 2013, p. 296).

- h. Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh;
- i. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh;
- j. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase atau mediasi tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.”

2. Kedudukan Pekerja Dalam Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Terkait Dengan Permohonan Putusan Sela

Tahapan cara penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat adalah dilakukan dengan cara pengajuan Gugatan dan proses pemeriksaan perkara. Berdasar pada ketentuan “Pasal 14 ayat (2) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan oleh salah satu pihak kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja sesuai dengan tata cara penyelesaian hukum acara perdata sebagaimana yang berlaku di peradilan umum, Yang membedakan pengajuan perkara harus disertai berita acara penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi; jika tidak, berkas dikembalikan kepada pihak yang mengajukan gugatan “pasal 83 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.”

Kecuali dikendalikan secara khusus, litigasi perselisihan hubungan industrial adalah perkara perdata yang penyidikannya diatur oleh hukum acara perdata dalam “UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” Menurut Yahya Harahap, yang dimaksud dengan “gugatan perdata adalah gugatan contentosa yang mengandung sengketa diantara pihak yang berperkara yang pemeriksaan penyelesaiannya diberikan dan diajukan kepada pengadilan dengan posisi para pihak yang mengajukan penyelesaian sengketa disebut dan bertindak sebagai penggugat, sedangkan yang ditarik sebagai pihak lawan dalam penyelesaian disebut dan berkedudukan sebagai tergugat” (Harahap, 2017).

Dalam konteks perselisihan pemutusan hubungan kerja terkait dengan penerapan putusan sela oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam penelitian ini, biasanya yang bertindak dan berkedudukan sebagai penggugat adalah pekerja, karena sebagaimana terurai sebelumnya. Sebagian besar pengusaha merasa lepas dari kewajibannya setelah pemutusan hubungan kerja, dan putusan sela sebagaimana dimaksud dalam "Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja" adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja dan pekerjaan yang tidak dilaksanakan. Selama perselisihan pemutusan hubungan kerja, kewajiban pengusaha terhadap pekerja dalam bentuk gaji dan hak-hak lain yang harus diperoleh pekerja dipermasalahkan.

3. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha Selama Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

Sebagaimana ketentuan “Pasal 155 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan, bahwa: Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.” Ketentuan tersebut tidak secara tegas menyatakan apa yang dimaksud dengan frasa “segala kewajiban” yang harus tetap dilaksanakan baik oleh pengusaha maupun pekerja. Namun demikian bila dikaitkan dengan ketentuan selanjutnya yaitu pada “Pasal 155 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.” Maka setidaknya dapat ditafsirkan yang dimaksud adalah:

- a. Tanggung jawab pengusaha untuk tetap mempekerjakan pekerjanya selama pemutusan hubungan kerja belum ditetapkan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap, sedangkan kewajiban pekerja adalah tetap bekerja seperti biasa dan seperlunya.
- b. Kewajiban pengusaha tetap membayar upah pekerja, walaupun pekerja tidak bekerja yang disebabkan tindakan skorsing oleh pengusaha.

Dalam praktiknya jika pengusaha telah memutus hubungan kerja dengan pekerjanya, maka sebagian besar pengusaha enggan mempekerjakan kembali pekerjanya tersebut atau melakukan skorsing akibat adanya penolakan pekerja atas pemutusan hubungan kerja tersebut sehingga menimbulkan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang seringkali berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaiannya.

Upah selama perselisihan pemutusan hubungan kerja biasa disebut dengan upah proses dan terdapat 3 (tiga) macam putusan Pengadilan Hubungan Industrial terkait dengan upah proses yaitu “Pertama menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 (enam) bulan dengan pertimbangan hakim dilandaskan kepada keputusan menteri nomor 150 tahun 2000, kedua menghukum pengusaha membayar upah proses lebih dari 6 (enam) bulan dengan alasan rasa keadilan hakim dan ketiga menghukum pengusaha membayar upah proses sampai dengan perkara mendapatkan putusan yang berkekuatan hukum tetap murni berkiblat pada ketentuan pasal 155 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” (Juanda, 2011).

Mahkamah Konstitusi sebagai salah satu lembaga yudikatif yang dibentuk pada era reformasi dengan kewenangan menguji suatu ketentuan Undang-Undang terhadap UUD RI 1945 pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final dan mengikat (pasal 24C ayat (1) UUD RI 1945), akhirnya dalam putusannya

nomor 37/PUU-IX/2011 menafsirkan frasa "belum ditetapkan" pada "Pasal 155 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" bertentangan dengan "UUD RI 1945" dan tidak mempunyai kekuatan mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap. Hal lain yang termaktub dalam putusan Mahkamah Konstitusi tersebut menyatakan bahwa kepmenaker nomor 150 tahun 2000 bukanlah peraturan pelaksana dari "UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga bukan lagi sebagai hukum positif yang dapat dijadikan landasan yuridis untuk menentukan upah proses pemutusan hubungan kerja sebesar 6 (enam) bulan upah" (Juanda, 2011).

Menanggapi putusan Mahkamah Konstitusi dan berbagai putusan pengadilan hubungan industrial tersebut, Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran No. 3 Tahun 2015, yang intinya terkait dengan gugatan yang meminta biaya proses dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja. Isi putusannya adalah "menghukum majikan untuk membayar upah pemrosesan selama 6 bulan, sedangkan kelebihan waktu dalam proses perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial dikompensasi oleh pihak." SEMA merupakan kewenangan Mahkamah Agung yang bertujuan untuk meminta keterangan dan memberikan petunjuk kepada pengadilan yang berada dibawahnya sebagai suatu kebijakan dalam melakukan fungsi pengawasan setelah melihat perkembangan yang ada dan berlaku hanya di lingkungan peradilan saja, sedangkan menurut Mantan Ketua Mahkamah Konstitusi Prof. Jimly: "SEMA merupakan petunjuk kepada hakim bukan suatu perundang-undangan sedangkan Putusan Mahkamah Konstitusi merupakan peraturan yang wajib dipatuhi oleh semua penegak hukum, tidak melaksanakan putusan Mahkamah Konstitusi, sama dengan tidak melaksanakan Undang-Undang" (Nadia Kemala Movanita, 2015). Sehingga dengan adanya "SEMA No.3 Tahun 2015" yang isinya berbeda dengan Putusan MK No.37/PUU-IX/2011 akan menjadi babak baru didalam penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan yang akan mengakibatkan inkonsistensi putusan hakim dengan peraturan perundang-undangan karena tentu akan menjadi dilema bagi para hakim menjalankan atau tidak menjalankan SEMA.

Kekuatan mengikat suatu putusan pengadilan adalah sumber kewenangannya. Oleh karena itu, putusan dalam perkara judicial review harus menjadi putusan yang harus ditaati oleh setiap orang (Asmar, 2014), dalam kaitannya dengan ketentuan pembayaran upah selama proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terdapat dualisme kebijakan peneliti berpendapat bahwa putusan mahkamah konstitusi adalah peraturan yang mengikat semua penegak hukum namun disisi lain hakim sebagai salah satu penegak hukum mempunyai kemerdekaan didalam peradilan yang tidak bisa diintervensi oleh siapapun (pasal 24C ayat (1) UUD RI 1945), akan tetapi "putusan hakim yang tidak berlandaskan peraturan perundang-undangan yang ada dan berlaku serta yang seharusnya digunakan sebagai dasar putusan adalah suatu putusan *onvoldoende gemotiveerd*" yang dapat dibatalkan oleh pengadilan yang lebih tinggi (Asnawi, 2016).

Berdasarkan uraian tersebut diatas, frasa "belum ditetapkan" pada "Pasal 155 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" lebih sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi walaupun didalam praktiknya sulit atau bahkan nyaris tidak akan ditemukan lagi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang sependapat atau sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi mengingat para hakim secara struktural berada dibawah kendali Mahkamah Agung. Menimbang bahwa hubungan kerja tersebut merupakan hasil suatu perjanjian kerja yang dapat diputuskan dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dan bahwa pemutusan hubungan kerja dengan demikian merupakan suatu bentuk pemutusan perjanjian kerja, maka pemutusan hubungan kerja tersebut hubungan tanpa putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap adalah batal. mengakibatkan pemberi kerja diharuskan mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan, atau dengan kata lain status hubungan kerja tetap berjalan, dan pemberi kerja atau pihak yang ingin memutuskan hubungan kerja harus tetap memenuhi seluruh kewajibannya sampai dengan keputusan tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap.

4. Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha Selama Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sesudah Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

Berlakunya UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja khusus pada klaster bidang ketenagakerjaan yang diatur pada bab IV, telah merubah dan menghapus sebagian ketentuan yang termuat dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Salah satu ketentuan yang dihapus adalah pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, akan tetapi jika dicermati ketentuan baru sebagai gantinya akan ditemui dalam bab IV pada angka 46 yaitu:

"Di antara Pasal 157 dan Pasal 158 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 157A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 157A

- (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."

Ketentuan tersebut diatas, menegaskan bahwa selama perselisihan hubungan industrial baik pengusaha maupun pekerja tetap melaksanakan kewajiban masing-masing. Hak dan kewajiban saling terkait dan berhubungan yang terbagi atas dua macam yaitu: "Kewajiban sempurna yang selalu berkaitan dengan hak orang lain dan kewajiban tidak sempurna yang tidak terkait dengan hak orang lain. Kewajiban

sempurna mempunyai dasar keadilan, sedangkan kewajiban tidak sempurna berdasarkan moral” (Wikipedia, 2022).

Menurut Syafi’i dalam tesisnya menyatakan “Hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang merupakan hubungan timbal balik yang didalamnya mengandung hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, dimana hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja dan hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha. Sedangkan yang dimaksud dengan hak dalam hubungan kerja merupakan hak hukum (*legal right*). Namun demikian hukum bukanlah melindungi kehendak individu yang memiliki hak melainkan melindungi kepentingan yang dijamin oleh hukum. Dalam hal pelaksanaan kewajiban para pihak yang terlibat didalam perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak dapat dipenuhi baik oleh salah satu pihak atau para pihak atau pihak lain yang karena hukum diwajibkan ikut bertanggungjawab dalam pelaksanaan kewajiban tersebut, maka hukum membatasi kehendak bebas salah satu pihak atau para pihak dalam rangka untuk memberikan perlindungan hukum terhadap hak pihak lain atas tidak terlaksananya kewajiban hukum oleh pihak yang tidak memenuhinya” (Syafi’i, 2022). Sehingga dapat dipahami, bahwa kewajiban pengusaha dan pekerja yang diatur oleh peraturan perundang-undangan terhadap pengusaha dan pekerja merupakan kewajiban hukum yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak, diantaranya “kewajiban membayar upah pekerja selama perselisihan hubungan pemutusan hubungan kerja, kewajiban pengusaha membayar iuran jaminan sosial atas kepesertaan pekerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial” dan kewajiban bekerja bagi pekerja jika pengusaha tidak melakukan skorsing atau pekerja diperintah untuk tetap bekerja sebagai wujud kewajiban hukum yang harus tetap dilaksanakan sampai dengan selesainya perselisihan pemutusan hubungan kerja dan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap.

5. Putusan Sela Dalam Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam proses peradilan, terdapat dua jenis putusan yang ditinjau berdasar pada segi dijatuhkannya putusan yaitu putusan sela dan putusan akhir. Putusan sela kadang-kadang disebut sebagai keputusan sementara atau *tussen vonnis*, yang menunjukkan putusan antara (Harahap, 2017), sedangkan putusan akhir *eind vonnis* merupakan kegiatan atau perbuatan hakim sebagai penguasa atau pelaksana kekuasaan kehakiman (*judiciary*) untuk menyelesaikan konflik antar pihak yang berperkara (Mertokusumo, 1998).

Menurut Sudikno Mertokusumo, putusan sela adalah putusan yang tidak final, disebut juga putusan sela, yang tujuan utamanya adalah untuk memperlancar pemeriksaan perkara (Mertokusumo, 1998). Sekalipun putusan sela ini menurut "Pasal 185 Ayat 1 HIR (Pasal 196 Ayat 1 Rbg)" harus diucapkan dalam persidangan, tetapi tidak dibuat secara tersendiri melainkan dicantumkan dalam berita acara persidangan. Menurut M. Nur Rasaid, putusan sela adalah putusan yang dibuat sebelum hakim memutuskan suatu perkara, yang memungkinkan atau memudahkan

dilanjutkannya pemeriksaan perkara (Rasaid, 2003). Sementara itu, Soepomo berpendapat bahwa putusan sela itu berisi perintah yang harus diikuti oleh para pihak yang berperkara untuk memudahkan hakim dalam memeriksanya sebelum mengeluarkan putusan akhir (Soepomo, 1993). Oleh karena itu, putusan sela adalah putusan yang dibuat oleh pengadilan sebelum ia mengeluarkan putusan akhir dengan perintah kepada penggugat.

Menurut Yahya Harahap, jenis yang muncul dalam putusan sela antara lain berupa putusan *prepatoir* (*prepatoir vonnis*), putusan *interlocutoir*, putusan insidentil dan putusan provisi dengan pengertian sebagai berikut (Harahap, 2017):

a. “Putusan *Prepatoir* (*Prepatoir Vonnis*)

Putusan ini bertujuan sebagai persiapan jalannya pemeriksaan, sehingga terdapat kepastian jadwal atau agenda pemeriksaan.

b. Putusan *Interlocutoir*

Putusan ini merupakan bentuk khusus putusan sela (*een interculatoir vonnis is een special sort iussen vonnis*) yang dapat berisi bermacam-macam perintah sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai hakim seperti: permintaan keterangan saksi ahli atau pemanggilan saksi, pemeriksaan setempat, pemeriksaan buku perusahaan dan lain sebagainya.

c. Putusan Insidentil

Putusan sela yang berkaitan langsung dengan gugatan insidentil atau yang berkaitan dengan penyitaan yang membebaskan pemberian uang jaminan dari permohonan sita agar sita dilaksanakan.

d. Putusan Provisi

Diatur dalam pasal 180 HIR, pasal 191 Rbg, disebut juga *provisionele beschikking* yakni keputusan yang bersifat sementara atau *interim award* (*temporary disposal*) yang berisi tindakan sementara menunggu sampai putusan akhir mengenai pokok perkara dijatuhkan. Dengan demikian putusan provisi tidak terkait dengan pokok perkara.”

Berdasar pada penjelasan tersebut diatas, maka dalam konteks putusan sela sebagaimana dimaksud dalam “Pasal 96 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” merupakan putusan sela dengan jenis putusan *Interlocutoir* atau provisi yang terkait dengan perintah berupa pembayaran kewajiban pengusaha untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja selama perselisihan pemutusan hubungan kerja karena secara spesifik menunjuk pada pelaksanaan ketentuan pasal 155 ayat (3) UU No.13 Tentang Ketenagakerjaan.

Adanya putusan sela ini, sebagaimana diatur dalam “Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Dalam Bidang Hubungan Industrial”, yang pada pokoknya mengatur:

a. “Apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah dan hak-hak yang

biasa di terima pekerja, majelis hakim harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk melaksanakan kewajibannya kepada pekerja;

- b. Putusan sela dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;
- c. Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, majelis hakim memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial,
- d. Putusan sela dan penetapan pengadilan hubungan industrial tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.”

Dengan definisi dan penjelasan ahli tersebut diatas jika dihubungkan dengan ketentuan pasal 96 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka dapat diperoleh hipotesis bahwa putusan sela yang dimaksud adalah:

- a. Putusan sela yang dijatuhkan hakim pada saat awal pemeriksaan perkara dan sebelum adanya putusan akhir;
- b. Putusan sela tidak bisa dilakukan perlawanan.

Sehingga jenis putusan sela dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial jika ditinjau dari segi waktu dijatuhkannya putusan termasuk dalam putusan *Interlocutoir*, namun jika dihubungkan isi putusan yang berupa perintah berupa pembayaran upah dan hak lainnya kepada pekerja selama proses perselisihan pemutusan hubungan kerja yang tidak terkait dengan pokok perkara dan menunggu sampai dengan selesainya pemeriksaan perkara secara keseluruhan dan dijatuhkan bersamaan dengan putusan akhir, maka dapat dikategorikan sebagai putusan provisi.

6. Konstruksi Putusan Hakim Dalam Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Suatu putusan hakim memiliki beberapa bagian antara lain pertimbangan hukum sebagai dasar pada bagian amar putusan. Adapun alasan-alasan yang menjadi dasar pertimbangan bertitik tolak dari pasal-pasal tertentu peraturan perundang-undangan, hukum kebiasaan, yurisprudensi atau doktrin hukum, sebagaimana ditegaskan dalam pasal 23 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan Pokok-Pokok Kekuasaan Kehakiman yang saat ini Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman, bahkan menurut pasal 178 ayat (1) HIR, hakim karena jabatannya atau secara *ex officio* wajib mencukupkan segala alasan hukum yang dikemukakan para pihak yang berperkara (Harahap, 2017). Selain itu pada surat keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 44/KMA/SK/III/2014 tentang Pemberlakuan Template Putusan dan Standar Penomoran Perkara Peradilan Umum, dapat diketahui konstruksi putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja terdiri dari beberapa bagian antara lain: duduk perkara yang memuat perihal upaya

perdamaian, gugatan dan jawab-jawab para pihak; bagian pertimbangan hukum yang memuat tujuan penggugat melakukan gugatan, pokok yang diakui dan disangkal, pokok sengketa/perselisihan, kemudian dilanjutkan pertimbangan hukum majelis hakim berdasar pada bukti-bukti dan saksi-saksi hingga berlanjut pada dikabulkan atau ditolaknya petitum gugatan; bagian amar putusan.

Namun demikian selain sebagaimana yang terurai tersebut diatas dalam penyelesaian perkara "hakim berfungsi dan berkewajiban mencari dan menemukan hukum objektif atau materiil yang akan diterapkan dalam memutus perkara yang disengketakan" dan berpedoman pada ketentuan pasal 100 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Harahap, 2017).

Perlindungan atas kewajiban pengusaha untuk memberitahukan maksud dan alasan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja, sebagaimana diatur dalam ketentuan dalam Bab V Bagian Kesatu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat (Chamdani et al., 2022), dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Pasal 37, pasal 38, dan pasal 39, namun demikian seiring perkembangan teknologi informasi yang juga mempengaruhi cara bertindak para pengusaha, terdapat beberapa contoh kasus pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang diputus hubungan kerja dengan:

- a. Surat pemberitahuan melalui jasa Kurir "JNE" sebagaimana dilakukan PT. Platinum Ceramics Industry terhadap Mujiono Dkk (Mahkamah Agung RI, 2019).
- b. Pesan pendek "SMS" yang dilakukan oleh PT. Indoraya Megah Tehnik terhadap Sunar Junaidi (Buruh Online, 2015).
- c. Media sosial "WhatsApp" yang dilakukan oleh CV. Unity Indo Sukses terhadap Royke Puri Wardaya (Buruh Online, 2019).
- d. Pengumuman di depan perusahaan, yang dilakukan Produsen sepatu PT SYF terhadap para pekerjanya secara massal (Channel, 2020).

Semua perselisihan tersebut diatas, hakim Pengadilan Hubungan Industrial tetap memutus hubungan kerja para pekerja walaupun faktanya pemutusan hubungan kerja terbukti namun proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungannya tidak terpenuhi dimana yang menjadi salah satu alasan hakim yang digunakan adalah alasan disharmonis. Dengan demikian "hak atas kepastian kerja yang seharusnya dimiliki oleh pekerja dan merupakan amanat konstitusi negara pasal 27 ayat (2) dan 28D Undang-Undang Dasar 1945 tidak dapat terwujud.

Jika pada contoh kasus diatas perihal tentang proses formil dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tidak terpenuhi, namun tetap saja putusan hakim tetap memutus hubungan kerja diantara para pihak yang bersengketa terhitung keputusan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha, maka selanjutnya bagaimana atas kewajiban pengusaha atas upah dan hak-hak pekerja selama proses pemutusan hubungan kerja? Sebagaimana kita ketahui penyelesaian perselisihan

pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pemeriksaan dan pengadilan pada tingkat pertama dan tingkat terakhirnya ada pada Mahkamah Agung jika salah satu pihak atau para pihak tidak menerima atau menolak putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sampai dengan tingkat kasasi pada Mahkamah Agung tentu membutuhkan waktu yang sangat lama. Kondisi ini tentu akan dirasa melelahkan dan menguras baik tenaga maupun biaya yang harus ditanggung oleh pekerja, dilain sisi kepastian hukum untuk mendapatkan putusan menjadi tergantung pula. Hal ini yang membuat para pekerja yang berperkara menjadi tidak bisa secara leluasa memikirkan kelangsungan hidup dan kehidupan dirinya dan keluarganya karena akibat putusan hakim yang dalam putusan akhirnya mayoritas memutus hubungan kerja sesuai atau terhitung sejak keputusan pengusaha yang pada akhirnya permohonan upah selama tidak dipekerjakan ditolak. Kalaupun ada putusan yang menghukum pengusaha untuk membayar upah selama perselisihan pemutusan hubungan kerja atau lebih dikenal dengan upah proses, itupun masuk dalam putusan akhir bukan putusan sela.

7. Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menjatuhkan Putusan Sela

Pada praktiknya putusan sela berupa perintah pembayaran upah proses tidaklah ditemukan, karena hakim selalu mengedepankan prinsip kehati-hatian (Pracelia & Yurikosari, 2019). jika merujuk pada ketentuan pasal 96 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka tersirat bahwa putusan sela hanya dijatuhkan jika pengusaha terbukti secara nyata tidak melaksanakan kewajibannya terhadap upah dan hak lainnya yang seharusnya diterima pekerja. Dalam ketentuan tersebut ditekankan frasa "terbukti" yang dalam KBI diartikan sebagai "telah dapat dibuktikan" sedangkan guna menyatakan seseorang bersalah adalah kewenangan pengadilan atau setidaknya terdapat pengakuan didepan pengadilan dari orang yang bersangkutan yang kemudian hakim memiliki keyakinan untuk itu.

Menurut M. Fandrian, upah yang dikabulkan dalam putusan sela disebut sebagai upah skorsing karena harus dibuktikan dengan adanya surat skorsing, sedangkan yang dikabulkan dalam putusan akhir disebut upah proses tanpa ada surat skorsing (Pracelia & Yurikosari, 2019). Berdasarkan pendapat tersebut maka yang dimaksud dengan ketentuan pasal 96 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah upah skorsing, sehingga jika kita telusuri ketentuan yang sama terdapat pada ketentuan pasal 81 angka 46 UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yakni tentang pasal 157A ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. SIMPULAN

Gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan permohonan putusan sela berupa pembayaran upah selama proses perselisihan pemutusan hubungan kerja di Pengadilan Hubungan Industrial selalu diajukan oleh pekerja yang berkedudukan selaku Penggugat karena mayoritas pemberi kerja atau pengusaha merasa sudah terlepas dari kewajibannya dan putusan sela yang dimaksud dalam pasal 96 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah terkait dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam hal tidak dilaksanakannya kewajiban pengusaha terhadap pekerja berupa upah dan hak-hak lainnya yang seharusnya diterima pekerja selama proses perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam pasal 96 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan putusan sela dengan jenis putusan *Interlocutoir*, namun dalam penerapannya sering disebut sebagai putusan provisi karena berupa perintah pembayaran upah dan hak lainnya kepada pekerja selama proses perselisihan pemutusan hubungan kerja yang tidak terkait dengan pokok perkara dan menunggu sampai dengan selesainya pemeriksaan perkara secara keseluruhan dan dijatuhkan bersamaan dengan putusan akhir dan upah yang dikabulkan dalam putusan sela disebut sebagai upah skorsing sebagaimana diatur pada ketentuan pasal 81 angka 46 UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yakni tentang pasal 157A ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penerapan putusan sela dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan di Pengadilan Hubungan Industrial sulit diterapkan karena beban pembuktian berada pada pihak pekerja dan hanya terkait dengan upah skorsing bukanlah upah proses, sehingga perlu diatur lebih lanjut dengan pembentukan peraturan turunan atau pelaksanaan dari ketentuan pasal 96 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan penjelasan lebih lanjut mengenai kriteria tindakan skorsing, upah skorsing dan upah proses guna memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerja sehingga dapat mempertahankan derajat kehidupannya sebagai manusia seutuhnya.

E. BIBLIOGRAPGY

- Asmar, L. (2014). Problematika Independensi Hakim Agung. *Koran Waspada*, pp. 1–7.
- Asnawi, M. N. (2016). *Hukum Acara Perdata (Teori,Praktik dan Permasalahannya di Peradilan Umum dan Peradilan Agama)* (Cet.Pertam). UII Press.
- Buruh Online. (2015, April). Tak Terima di-PHK Dengan SMS, PHI Menangkan Buruh. *Buruh Online*.
- Buruh Online. (2019). Pemberitahuan PHK Lewat WhatsApp, Pekerja Tuntut Pesangon. *Buruh Online*.
- Chamdani, Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii. (2022). Perlindungan

- Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir. *Jurnal Kepastian Hukum Dan Keadilan*, 4(1).
- Channel, A. (2020). *Pemberitahuan PHK dari PT.SHYANG YAO FUNG kepada karyawan*.
- Febriansyah, F. I. (2016). *Keadilan Berdasarkan Pancasila (Dasar Filosofis dan Ideologis Bangsa)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Febriansyah, F. I., Indiantoro, A., & Izziyana, W. V. (2021). The Urgency of the Prenuptial Agreement as an Early Marriage Agreement. *1st International Conference Of Education, Social And Humanities (INCESH 2021)*, 149–155. Atlantis Press.
- Febriansyah, F. I., & Purwinarto, H. S. (2020). Pertanggungjawaban Pidana bagi Pelaku Ujaran Kebencian di Media Sosial. *Jurnal De Jure*, 20(2), 177–188.
- Harahap, Y. (2017). *Hukum Acara Perdata (Ke-2)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Juanda, P. (2011). Putusan MK dan Ragam Tafsir tentang Upah Proses PHK. Kepaniteraan Mahkamah Agung RI. (2022). Direktori Putusan MARI.
- Mahkamah Agung RI. *Putusan PHI Surabaya No. 97/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Sby.*, (2019).
- Mertokusumo, S. (1998). *Hukum acara perdata Indonesia*.
- Nadia Kemala Movanita, A. (2015). Jimly : Jangan dipertentangkan antara SEMA dan Putusan MK.
- Pracelia, Y., & Yurikosari, A. (2019). Analisis Putusan Sela Terhadap Permohonan Pembayaran Upah Proses Dalam Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BDG jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/PDT.SUS-PHI. *Jurnal Hukum Adigama*, 2, 124. <https://doi.org/10.24912/adigama.v2i1.5184>
- Rasaid, N. (2003). *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Soepomo, R. (1993). *Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Syafi'i. (2022). *Tinjauan Yuridis Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Pekerja Yang Dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020*. Universitas Wijaya Putra.
- Wikipedia. (2022). Hak.