**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(PHK) SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN
MENURUT UNDANG-UNDANG Nomor. 13 TAHUN 2003
(Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor : 37 K/Pdt.Sus/2013)**

Sri Rahayu

Kementerian Ketenagakerjaan RI
email: yayukphilip@yahoo.co.id

Abstract

The difference of interpretation, between the Decision of Industrial Relations Court (PHI) and the Supreme Court Decision (MA) on article 162 paragraph 3 of Law Number 13 Year 2003 regarding the resignation of workers. The Article states Termination of Employment for reasons of resignation may be made if the worker submits a written resignation request to the employer. In the Decision of PHI No. 60 / G / 2012 / PHI.Mdn has misinterpreted the article so that the workers appealed to the Supreme Court (No. 37K / PDT.SUS / 2013) and the Supreme Court overturned the Industrial Relations Court decision and declared his resignation illegal.

Keywords: termination of unilateral employment, workers, entrepreneurs.

Abstrak

Adanya perbedaan interpretasi, antara Putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dengan Putusan Mahkamah Agung (MA) terhadap pasal 162 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Pengunduran Diri Pekerja. Pasal tersebut menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pengunduran diri dapat dilakukan apabila pekerja mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis kepada pengusaha. Dalam Putusan PHI No. 60 / G / 2012 / PHI.Mdn telah salah dalam menginterpretasikan pasal tersebut, sehingga pekerja mengajukan banding ke Mahkamah Agung (No. 37K / PDT.SUS / 2013) dan Mahkamah Agung membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut serta menyatakan pengunduran dirinya tidaklah sah.

Kata Kunci : pemutusan hubungan kerja sepihak, pekerja, pengusaha.

1. PENDAHULUAN

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya berjalan harmonis. Ditengah-tengah masa kerja, sering sekali terjadi perselisihan hubungan industrial, baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar

serikat pekerja dalam satu perusahaan maupun Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Secara umum permasalahan hubungan industrial lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara pengusaha dan pekerja. Permasalahan yang timbul bisa berujung pada ketidak

harmonisan hubungan industrial yang berimbang pada Pemutusan hubungan Kerja.

Ada beberapa alasan penyebab putusnya hubungan kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, diantaranya adalah PHK karena: a) Pengunduran diri, artinya PHK tersebut dilakukan tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak pengusaha, b) habisnya masa kontrak, c) tidak lulus dalam masa percobaan, d) telah memasuki usia pensiun, e) pekerja meninggal dunia, f) adanya perubahan status kepemilikan perusahaan, g) penggabungan perusahaan, h) pekerja melakukan indisipliner, i) pekerja sakit melebihi 12 bulan, dll.

Dalam hal pekerja mengundurkan diri, maka pengunduran dirinya wajib dilakukan secara sukarela. Apabila pengunduran dirinya dilakukan karena adanya intimidasi dari pihak pengusaha, maka bukan termasuk kategori pengunduran diri, seperti halnya yang diangkat dalam penelitian ini.

Berdasarkan informasi dari Suku Dinas Ketenagakerjaan DKI Jakarta jumlah perselisihan hubungan industrial yang masuk pada Tahun 2017 terdiri dari:

Tabel 1
Jumlah Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2017

No	Jenis Perselisihan	Jumlah
1	Perselisihan Hak	278
2	Perselisihan Kepentingan	33
3	Perselisihan PHK	953
4	Perselisihan Antar SP/ SB	-
	Total	1.264

Sumber : Sudinaker Prov DKI Jakarta 2017

Dari Tabel tersebut dapat terlihat bahwa perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada tahun 2017 di DKI Jakarta

berjumlah 1.264 kasus, meliputi perselisihan hak 278 kasus, perselisihan kepentingan 33 kasus, perselisihan PHK 953 kasus dan tidak ada perselisihan antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh di DKI Jakarta.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa perselisihan yang terbanyak adalah perselisihan PHK. Dari 953 kasus PHK berkisar 240 kasus terjadi karena PHK sepihak, seperti halnya mengundurkan diri karena adanya intimidasi dari perusahaan, pengunduran diri karena mencapai usia pensiun, pengunduran diri karena mengikuti keluarganya pindah ke luar daerah.

Dalam kasus pengunduran diri sepihak yang dilakukan oleh pengusaha sebagaimana Keputusan Mahkamah Agung Nomor Kasus No.37K/PDT.SUS/2013, awal permasalahannya adalah terjadinya PHK antara Pekerja (Sdr Pramudia Ananta yang telah bekerja selama 10 (sepuluh) tahun serta menerima gaji sebesar Rp.1.400.000.- perbulan dan Sdr. Suondo Bambang Harianto masa kerja 10 (sepuluh) tahun & menerima gaji sebesar Rp.1.500.000.- perbulan) dengan PT. Mestika Karunia Utama Medan. Dalam kasus tersebut pengusaha menyatakan bahwa pekerja dinyatakan telah mengundurkan diri dan pengusaha memberikan uang pisah sebesar 3 (tiga) bulan gaji, namun pekerja menolaknya, mengingat pekerja tidak pernah membuat surat pengunduran diri.

Selanjutnya permasalahan PHK diteruskan ke Disnaker dan ditangani oleh Mediator Hubungan Industrial. Mengingat pihak perusahaan tidak dapat membuktikan adanya surat pengunduran diri dari pekerja dan tidak adanya pengakuan dari pekerja tentang pengunduran diri tersebut, maka Mediator membuat anjuran agar perusahaan memberikan uang pesangon 2 (dua) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali Pasal 156 UU 13 Th 2003.

Anjuran Mediator Hubungan Industrial ditolak oleh kedua belah pihak, pengusaha tetap berkeinginan memberikan uang pisah sebesar 3 bulan gaji, sedangkan pekerja menuntut uang pesangon maupun uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali Pasal 156 dengan perhitungan Uang penghargaan masa kerja Sdr. Pramudia Ananta, $2 \times 4 \times \text{Rp } 1.400.000,- = \text{Rp } 11.200.000,-$ dan Uang penghargaan masa kerja Sdr. Suondo Bambang Harianto, $2 \times 4 \times \text{Rp } 1.500.000,- = \text{Rp } 12.000.000,-$)

Mengingat permasalahan tersebut tidak dapat diselesaikan pada tingkat Mediator, maka diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). dan PHI dengan Putusan No. 60/G/2012/PHI.Mdn menyatakan bila PHK tersebut dikualifikasikan sebagai PHK dengan alasan mengundurkan diri, sehingga pekerja tidak memperoleh uang pesangon.

Oleh karena itu pekerja mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung (MA) dan MA dengan Putusannya Nomor: 37 K/PDT.SUS/2013 membatalkan Putusan PHI No. 60/G/2012/PHI.Mdn serta berpendapat PHK tersebut bukan merupakan pengunduran diri, namun merupakan PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga pekerja berhak menerima 2 (dua) kali Uang Pesangon, (Sdr. Pramudia Ananta, : $2 \times 9 \times \text{Rp } 1.400.000,- = \text{Rp } 25.200.000,-$ & Sdr. Suondo Bambang Harianto : $2 \times 9 \times \text{Rp } 1.500.000,- = \text{Rp } 27.000.000,-$) Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak satu kali, dikurangi 3 bulan gaji mengingat pekerja sudah menerima uang kebijaksanaan/uang pisah 3 (tiga) bulan gaji.

Berdasarkan perbedaan penafsiran antara putusan PHI dengan putusan MA di atas, maka tujuan di dalam penelitian ini adalah

1. Menganalisis pengaturan pemutusan hubungan kerja sepihak khususnya PHK

antara Pekerja (Sdr. Pramudia Ananta & Suondo Bambang Harianto) dengan PT. Mestika Karunia Utama Medan yang beralamat di Jalan Kolonel Sugiono Nomor 3-C Medan.

2. Menganalisis pertimbangan hukum majelis hakim PHI dalam putusan Nomor: 60/G/2012/PHI.Mdn yang menyatakan pemutusan hubungan kerja Pekerja dikualifikasikan sebagai pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran.
3. Menganalisis putusan Mahkamah Agung yang membatalkan putusan PHI Medan Nomor: 60/G/2012/PHI.Mdn dalam kasus perkara Nomor : 37 K/PDT.SUS/2013 dan menyatakan PHK tersebut bukan karena mengundurkan diri.

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah dari segi teoritis, diharapkan penulisan ini dapat memberikan masukan secara teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum terutama dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap PHK sepihak dengan alasan mengundurkan diri, sedangkan dalam segi praktis, penulis akan memberikan masukan dan pengetahuan kepada para praktisi hukum, penyelenggara pendidikan swasta khususnya dan yang terpenting bagi masyarakat pada umum serta penyusun kebijakan, mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan PHK sepihak dengan alasan mengundurkan diri.

a. Pekerja

Menurut Eeng Ahman & Epi Indriani Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja. Sedangkan menurut Payaman J. Simanjuntak pengertian tenaga kerja adalah mencakup

penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Abdul Rahmad Budiono, menyatakan Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tentang Tenaga kerja/pekerja maka dapat disimpulkan kalau pekerja pada dasarnya adalah orang yang bekerja dengan menerima upah.

b. Pengusaha

Menurut Profesor Abdul Kadir Muhammad (2004), yang dimaksud dengan pengusaha adalah orang yang menjalankan perusahaan atau menyuruh menjalankan perusahaan. Sedangkan pendapat Kansil (2001), pengertian perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

Menurut pendapat Swastha dan Sukotjo (2007) perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan.

Sedangkan pengertian pengusaha menurut UU 13 Tahun 2003 adalah : a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri; b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c)

Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Dengan demikian dari beberapa pendapat tentang pengertian pengusaha dapat disimpulkan bahwa pengusaha adalah orang yang mendirikan perusahaan dengan mempekerjakan orang lain dan membayar upah yang telah diperjanjikannya.

c. Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Mutiara S. Panggabean, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pengakhiran hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, sehingga berakhir pula hak dan kewajiban di antara mereka.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumberdaya manusia. Sondang P. Siagian menyatakan pemutusan hubungan kerja adalah ketika ikatan formal antara organisasi selaku pemakai tenaga kerja dan karyawannya terputus.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pemutusan Hubungan kerja (PHK) adalah sebuah pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan.

Dalam permasalahan PHK karena mengundurkan diri, terdapat dua kepentingan, yang berbeda, satu pihak kepentingan dari pekerja dalam arti pengunduran diri tersebut memang murni dari pekerja, dilain pihak adanya kepentingan dari pengusaha, berarti pengunduran diri tersebut berdasarkan intimidasi dari perusahaan.

Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 60/G/2012/PHI.Mdn,

menyatakan bahwa pekerja diklasifikasikan mengundurkan diri, padahal pengertian pengunduran diri adalah pemutusan hubungan kerja yang diawali dari pihak pekerja dan persyaratan pengunduran pekerja wajib mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal dimulainya pengunduran diri (pasal 162 ayat 3). Dalam kasus tsb. pekerja tidak pernah membuat surat pengunduran diri, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengunduran diri pekerja tidak sah dan melanggar perundang-undangan.

Berdasarkan pertimbangan majelis hakim PHI dalam putusan PHI Nomor: 60/G/2012/PHI.Mdn, maka penulis berpendapat bahwa Majelis hakim dalam Putusan PHI Nomor: 60/G/2012/PHI.Mdn telah keliru dalam memberikan pertimbangan dan menerapkan hukum dengan menyatakan PHK para Penggugat (Pekerja) dikualifikasikan sebagai PHK karena pengunduran diri atas kemauan sendiri. Pertimbangan Majelis Hakim tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan alasan Penggugat (Pekerja) telah menerima uang pisah, walaupun melalui transfer dan surat keterangan pengunduran diri dari tergugat (Pengusaha) namun hal itu tidak dapat dijadikan sebagai dasar pengunduran diri oleh pekerja/buruh. Oleh karena itu menyebabkan PHK dikarena pengunduran diri tersebut adalah batal demi hukum.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode penelitian hukum normative dengan menggunakan pendekatan kasus (*case approach*) yang dilakukan dengan cara menelaah kasus-kasus terkait dengan isu yang sedang dihadapi, dan telah menjadi putusan yang mempunyai kekuatan hukum

tetap Menurut Peter Mahmud Marzuki (2011 : 35), penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu-isu hukum yang dihadapi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Yuridis Putusan Hukum Mahkamah Agung Dalam Hal Membatalkan Putusan PHI Nomor: 60/G/2012/PHI.Mdn Dalam Kasus Perkara No. 37 K/PDT.SUS/2013.

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, supaya kepentingan manusia terlindungi, maka hukum harus dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini, hukum yang telah dilanggar itu harus ditegakkan, melalui penegakan hukum sehingga ketentuan dalam peraturan perundangan dapat dijadikan pedoman dalam memutuskan konflik yang terjadi. Dalam menegakkan hukum unsur yang harus selalu diperhatikan, yaitu kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*), dan keadilan (*Gerechtigkeit*). Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Sebaliknya masyarakat mengharapakan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Unsur yang ketiga adalah keadilan. Masyarakat sangat berkepentingan bahwa dalam pelaksanaan atau penegakan hukum keadilan diperhatikan.

Hukum tidak identik dengan keadilan, hukum bersifat umum dan mengikat setiap

orang, namun dalam pelaksanaan untuk penegakan hukum tersebut harus adil. Jika dalam penegakan hukum hanya diperhatikan kepastian hukum saja, maka unsur lainnya dikorbankan. Demikian jika yang diperhatikan hanya kemanfaatan, maka kepastian hukum dan keadilan akan dikorbankan, begitu pula sebaliknya.

Tujuan dibuatnya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini pihak pekerja, maka berdasarkan analisis penulis mengenai putusan hakim pada Tingkat Kasasi yang membatalkan putusan pada Pengadilan Hubungan Industrial terhadap kasus pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh pengusaha sudah sesuai dengan peraturan perundang undangan yang diatur dalam pasal 162 Undang Undang No.13 Tahun 2003. Hal tersebut didasarkan antara lain sebagai berikut :

1. Majelis Hakim PHI dalam Putusan No. 60/G/2012/PHI.Mdn telah salah dalam menerapkan hukum, mengingat Hakim PHI kurang cermat dalam memeriksa dan meneliti bukti-bukti yang telah diberikan kepadanya karena pekerja tidak terbukti membuat surat pengunduran diri, sehingga dalam memutuskannya merugikan pekerja dan hanya mengikuti kesediaan pengusaha dengan memberikan uang pisah sebesar 3 (tiga) bulan gaji yang seharusnya pekerja menerima uang pesangon 2 (dua) kali dan uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali Pasal 156 UU 13 Th 2003 (berkisar 12 bulan gaji).
2. Judex Facti telah salah dalam menerapkan hukum pembuktian, dikarenakan selama persidangan tingkat pertama para pemohon kasasi dengan tegas membantah telah mengundurkan diri atas kemauan sendiri, dan dari fakta persidangan ternyata tidak terbukti bahwa pekerja

telah menandatangani dan mengajukan surat pengunduran diri secara tertulis kepada pengusaha.

3. Putusan Majelis Hakim pada tingkat kasasi telah sesuai dengan keadilan dan kepastian hukum, dengan argumentasi bahwa Pengadilan Hubungan Industrial telah salah menerapkan ketentuan Pasal 162 Undang-Undang No.13/2003 karena tidak ada bukti surat pengunduran diri dari pekerja serta para pekerja telah membantah pengunduran diri tersebut. Dengan demikian karena Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha kepada para pekerja dilakukan tanpa adanya kesalahan dari para pekerja, maka para pekerja berhak atas uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat (3) dan (4) Undang-Undang No.13/2003 serta Upah Proses 4 (empat) bulan dari April 2012 sampai dengan Juli 2012 dengan dikurangi uang pisah yang pernah diterima para Penggugat.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap PHK sepihak antara Sdr. Pramudia Ananta & Sdr Suondo Bambang Harianto dengan PT. Mestika Karunia Utama di Medan ,maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PHK tersebut bukan merupakan pengunduran diri, karena pekerja tidak pernah membuat surat pengunduran diri, namun merupakan PHK sepihak atas kemauan pengusaha.
2. Putusan PHI dengan No. 60/G/2012/PHI.Mdn telah salah dalam memberikan interpretasi terhadap Pasal 162 UU 13 Th 2003, sehingga putusannya dinyatakan batal demi hukum.

3. Putusan Mahkamah Agung dalam perkara No. 37 K/PDT.SUS/2013 yang dalam amar putusannya membatalkan putusan pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial dan menyatakan Majelis Hakim PHI telah salah menerapkan hukum dan tidak cermat dalam pembuktian untuk memutus perkara tersebut, sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

4.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Perlu dilakukan pengkajian terhadap Pasal 162 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya mengenai hak-hak pekerja/buruh yang di PHK karena mengundurkan diri, dalam mendapatkan hak pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Persyaratan mengenai timbulnya uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja seharusnya tidak hanya diperhatikan dari aspek putusan/penetapan Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial, namun juga perlu diperhatikan dari masa kerja pekerjanya, karena uang pesangon timbul meskipun pekerja hanya bekerja selama kurang lebih 1 (satu) tahun, sedangkan uang penghargaan masa kerja timbul setelah pekerja minimal bekerja selama 3 tahun sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003.
- b. Demikian pula perlu dilakukan pengkajian terhadap Pasal 162 ayat 3 terhadap pekerja yang mengundurkan diri secara murni, harus memenuhi syarat mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- c. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.
- d. Agar pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Kebijakan yang mengupayakan perlindungan yang berkeadilan dan peningkatan kesejahteraan bagi tenaga kerja khususnya mengenai hak-hak pekerja/buruh yang

- mengundurkan diri, sehingga terdapat kepastian hukum mengenai pengaturan uang penggantian hak yang diperoleh pekerja/buruh yang mengundurkan diri.
- e. Bagi Widyaiswara, sebelum memberikan materi pembelajaran tentang pemutusan hubungan kerja khususnya dalam hal PHK karena pengunduran diri, hendaknya perlu mempersiapkan diri dengan membaca peraturan perundang-undangan maupun putusan putusan baik putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial maupun putusan dari Mahkamah Agung, sehingga peserta diklat akan lebih memahami implementasi dari peraturan perundang-undangan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, Abdul Rahmad. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta. PT. Indeks
- Aruan, Reytman. 2017. *Penuntun Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Bekasi. CV. Mitrasinergi Bangun Insan Negeri.
- Ahman, Eeng dan Epi Indriyani. 2007. *Membina Kompetensi Ekonomi*. Bandung. Grafindo Media Pratama.
- Alam, S. 2007. *Ekonomi: Jilid 2*. Jakarta. Esis.
- Asikin, Zainal. 2008. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Danim, Sudarman. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung. Pustaka Setia.
- Swastha, Basu dan Ibnu Sukotjo. 2007. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta. Liberty Yogyakarta
- Kansil, C.S.T dan Christine S.T Kansil. 2001. *Hukum Perusahaan Indonesia (Aspek hukum dalam ekonomi)*. Jakarta. PT Pradnya Paramita.

- Muhammad, Abdul Kadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung. Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta. Kencana.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, J Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sidabutar, Sutrisno. 2007. *Pedoman Penyelesaian PHK*. Jakarta. Praninta Offset.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Soekanto, Soerjono. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta. UI Press.
- Ugo dan Pujiyo. 2011. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Asikin, Zainal dan Amiruddin. 2004. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Pesada.
- Putusan PHI Nomor 230/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Mdn.
- Putusan MA Nomor 659 K/Pdt.Sus-PHI/2016.
- Putusan PHI Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.
- Putusan MA No. 711 K/Pdt.Sus-PHI/2015.

Internet dan Jurnal

- Bung Pokrol,
<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl5298/tentang-uang-pisah>, diakses tanggal 3 July 2014.
- <http://www.merdeka.com/peristiwa/buruh-nakal-dapat-pesangon-resign-malah-tidak-dapat.html>. diakses pada tanggal 5 Agustus 2014.
<http://kamusbisnis.com>.
- Nilu Kemalasari,
<http://fh.unpad.ac.id/repo/2013/03/tinjauan-terhadap-putusan-pengadilan-hubungan-industrial>

Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Putusan Pengadilan

Putusan PHI No. 60/G/2012/PHI.Mdn.
Putusan Mahkamah Agung Nomor : 37 K/PDT.SUS/2013.