



Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dan Upah Dibawah UMK Kota Surabaya Yang Dilakukan Oleh PT HSM

Nashiwa Laili Novrina

nashiwalaili@gmail.com

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Mega Dewi Ambarwati

megadewi@untag-sby.ac.id

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Korespondensi penulis: *nashiwalaili@gmail.com*

Abstract. *In writing this journal, it aims to find out that in Indonesia there are still many workers who cannot fulfill the rights that workers should get. One of them is in Surabaya City, which was carried out by PT HSM by unilaterally terminating employment (PHK) and the wages earned by workers below the Surabaya City Minimum Wage. In the termination of employment, PT HSM did not fulfill the rights that should be obtained by workers such as compensation and compensation. Termination of employment and wages are the most important things for workers. If workers experience unilateral layoffs and receive inappropriate wages, it will have an impact on the economic stability of workers in meeting the needs of themselves and their families. Therefore, there are regulations governing employment and the rights that must be obtained by workers.*

Keywords: *Termination of Employment, Wages, Workers' Rights*

Abstrak. Dalam penulisan jurnal ini memiliki tujuan untuk mengetahui bahwa di negara Indonesia masih banyak pekerja yang tidak dapat memenuhi hak-hak yang seharusnya pekerja peroleh. Salah satunya pada Kota Surabaya yang dilakukan oleh PT HSM dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dan upah yang didapatkan oleh pekerja dibawah UMK Kota Surabaya. Dalam PHK tersebut, PT HSM tidak memenuhi hak-hak yang seharusnya diperoleh bagi pekerja seperti ganti rugi dan kompensasi. PHK dan Pengupahan adalah hal paling penting bagi pekerja. Jika pekerja mengalami PHK sepihak dan mendapatkan upah yang tidak sesuai akan mengakibatkan kestabilan ekonomi pekerja dalam kebutuhan hidup dirinya dan keluarga. Makanya adanya peraturan yang mengatur ketenagakerjaan beserta hak-hak untuk pekerja dapatkan.

Kata Kunci: Pemutusan Hubungan Kerja, Pengupahan, Hak-hak Pekerja

PENDAHULUAN

Negara Indonesia adalah negara yang menganut hukum dan memperhatikan keadilan untuk rakyatnya, baik Pancasila maupun Pembukaan UUD 1945 menyatakan hal ini. Menurut keadilan, orang-orangnya harus memiliki kesejahteraan finansial yang terjamin. Negara harus memberikan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak jika ingin mencapai kesejahteraan. Tidak semua orang di Indonesia memperoleh kesejahteraan ketenagakerjaan. Di bawah kepemimpinan orang, ketenagakerjaan adalah segala hal tentang tenaga kerja dan memperoleh upah sebagai imbalan.

Dalam hubungan antara pengusaha dan ketenagakerjaan tidak selalu baik. Kepentingan pemenuhan hak seperti upah dan perjanjian kerja berbeda. PHK, yang sering terjadi dalam hubungan ketenagakerjaan, terjadi secara sepihak dalam perjanjian kerja tanpa ada kejelasan dari perusahaan. PHK adalah hal yang paling berdampak bagi pekerja dalam hal kestabilan ekonomi, gangguan psikologis, dan sosial. PHK sepihak biasanya terjadi karena kegagalan organisasi, penurunan kinerja, atau kurangnya efisiensi. Namun, alasan ini sering digunakan untuk menghindari tanggung jawab karyawan. Misalnya, perusahaan ingin mengurangi biaya

operasional dengan mempekerjakan karyawan tanpa prosedur atau kompensasi yang layak. Hak-hak pekerja seringkali dihalangi dalam hal ini (Rahmad, 2017).

Tujuan kebijakan upah adalah untuk memberikan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Kebijakan upah minimum di Indonesia dapat diukur dan dinilai berdasarkan kebutuhan hidup minimum (KHM), juga dikenal sebagai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) (Sonny Sumarsono, 2003:50). Namun, pada kenyataannya, hanya segelintir bisnis yang mematuhi peraturan yang berlaku dan banyak pengusaha yang membayar pekerja jauh lebih rendah daripada upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Sebaliknya, karyawan tidak berani bernegosiasi atau menuntut upah yang layak karena akan mengakibatkan PHK perusahaan.

Sedangkan kelayakan perusahaan untuk memberi upah adalah dengan perbandingan apakah besar upah tersebut layak bagi pekerja atau tidak. Dalam mengetahui kelayakan atas upah, maka dapat ditinjau dari perbandingan besar kecilnya upah pekerja lain pada satu perusahaan yang sama. Upah minimum tertinggi yaitu Kota Surabaya pada tahun 2022 adalah Rp 4.375.479,19 dan tahun 2023 adalah Rp 4.525.479,19, naik sebesar Rp 150.000,19.

Pada kasus ini tahun 2023 seorang pekerja di PT HSM Surabaya dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sedang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dan upah yang didapat sebesar Rp 3.000.000 selama bekerja. Setelah mengalami PHK sepihak, pekerja tersebut tidak mendapatkan hak-hak ganti rugi sisa kontrak, kompensasi atas berakhirnya PKWT, kekurangan upah selama bekerja, ganti rugi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal ini perlu adanya perlindungan hukum untuk para pekerja dan hak-hak pekerja harus dipenuhi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode yuridis normative, yang melibatkan analisis dan pemeriksaan peraturan perundang-undangan, termasuk sinkronisasi peraturan perundang-undangan yang relevan. Selain itu, penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari berbagai jurnal, dokumen, dan internet. Tujuan pengumpulan data ini adalah untuk menemukan data dan informasi melalui dokumen, baik tulisan maupun elektronik (e-book, jurnal, dan berita internet), yang dapat mendukung proses penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Sepihak (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah situasi yang sangat mengkhawatirkan bagi pekerja atau buruh karena mereka kehilangan sumber pendapatan utama mereka. PHK antara pengusaha dan pekerja harus dilakukan dengan memenuhi syarat-syarat tertentu untuk memastikan keputusan tersebut tidak merugikan salah satu pihak dan berlaku adil. Banyak pekerja yang mengalami PHK menghadapi kesulitan mencari pekerjaan baru di tengah persaingan kerja yang semakin ketat dan ekonomi yang tidak stabil. Dampak globalisasi, transformasi menuju ekonomi berbasis pengetahuan, dan adaptasi terhadap perubahan ekonomi nasional dan internasional adalah penyebab bagi pekerja yang banyak mengalami PHK. Ini semua mendorong perusahaan dan organisasi untuk mengubah struktur mereka untuk menjadi lebih fleksibel, sederhana, dan responsif terhadap perubahan yang dinamis. Banyak pengusaha mulai menggunakan strategi perampingan untuk meningkatkan efisiensi dan mengoptimalkan

penggunaan sumber daya mereka agar dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang berubah-ubah ini.

Ada banyak cara untuk melakukan perampangan organisasi, seperti mengubah cara operasional perusahaan, mengurangi biaya, atau mengubah struktur organisasi. Tujuannya adalah untuk menurunkan beban operasional tanpa mengurangi produktivitas atau kemakmuran karyawan. Perusahaan juga harus mempertimbangkan implikasi sosial dan ekonomi dari PHK serta memastikan bahwa proses tersebut berlangsung dengan transparan dan mematuhi regulasi ketenagakerjaan yang berlaku karena penerapan strategi ini sering menyebabkan penurunan jumlah tenaga kerja yang harus dikurangi. Pengurangan tenaga kerja ini juga berdampak pada psikologis pekerja dan dampak pada kestabilan ekonomi yang tidak hanya dirasakan oleh individu yang terkena langsung, tetapi juga dapat mempengaruhi stabilitas sosial dan ekonomi masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki perlindungan hukum yang kuat bagi pekerja dalam situasi PHK untuk memastikan hak-hak mereka dilindungi dan proses PHK dilakukan secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selain itu, hak atas pemberitahuan sebelum PHK masih belum dilindungi secara hukum. Menurut undang-undang ketenagakerjaan, perusahaan harus menginformasikan secara tertulis kepada pekerja setidaknya 14 hari sebelum PHK, tetapi banyak pengusaha mengabaikan ketentuan ini dalam praktiknya. Supriyadi (2015) menyatakan bahwa karena perusahaan sering memutus hubungan kerja secara langsung tanpa memberikan informasi yang cukup, pekerja tidak memiliki waktu untuk mempersiapkan diri. Ketidakpatuhan terhadap aturan ini juga disebabkan oleh kekurangan pengawasan dari pemerintah dan lembaga terkait. Hak atas perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif masih sering digunakan sebagai alasan untuk diskriminasi di tempat kerja. Namun, peraturan ketenagakerjaan jelas menyatakan bahwa diskriminasi tidak boleh terjadi di tempat kerja. Diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, suku bangsa, dan kondisi kesehatan masih terjadi di berbagai industri. Prakoso (2019) menunjukkan bahwa diskriminasi gender masih sering terjadi, terutama terhadap perempuan pekerja dalam proses pemecatan dan perekrutan. Pemerintah harus meningkatkan penegakan hukum dan pengawasan untuk mencegah diskriminasi di tempat kerja.

Dalam pekerja berstatus PKWT untuk mengakhiri perjanjian sebelum jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian tidak disebabkan oleh:

1. selesainya pekerjaan tertentu;
2. kematian pekerja;
3. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
4. putusan pengadilan dan/atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
5. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang disebutkan dalam perjanjian kerja.

Sampai batas waktu perjanjian kerja berakhir, pihak yang mengakhiri hubungan kerja harus membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja. Jadi, jika perusahaan mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja PKWT pada bulan kedua, meskipun jangka waktu kontraknya adalah tiga bulan, dan hubungan kerja tidak berakhir karena alasan yang disebutkan di atas, perusahaan harus membayar pekerja ganti rugi sebesar satu bulan pendapatan mereka hingga berakhirnya jangka waktu PKWT. Selain itu, perusahaan juga harus membayar kompensasi kepada pekerja PKWT jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum tanggal akhir kontrak.

Penyelesaian masalah antara pengusaha dan pekerja dengan dua cara, yaitu di luar hukum (non-litigasi) atau di dalam pengadilan (litigasi). Dalam pelaksanaannya harus ada kesepakatan bersama harus dicapai untuk menyelesaikan masalah secara musyawarah dan mengakhiri hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha dapat menyebabkan perselisihan seperti aspek hukum atau dalil-dalil dalam perjanjian dan hak-hak pekerja yang harus didapatkan saat PHK terjadi. Untuk mencapai penyelesaian perselisihan secara musyawarah, kedua belah pihak dapat berunding untuk menyelesaikan masalah tersebut sebelum dibawa ke pengadilan hubungan industri. Ini biasanya dilakukan melalui perundingan bilateral atau penyelesaian perselisihan yang dapat dipilih oleh para pihak, yaitu arbitrase, mediasi, dan konsiliasi.

Bagaimana upaya perusahaan atas pemenuhan hak-hak pekerja yang di-PHK sepihak?

Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja harus ada dalam sebuah perusahaan. Hubungan ini terdiri dari perjanjian mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, dan didasarkan pada landasan hukum saat ini. Salah satu bentuk perlindungan hukum adalah pemenuhan hak-hak seperti upah, bonus, tunjangan, dan kompensasi lainnya. Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa perusahaan atau pengusaha harus memberikan hak-hak pekerja seperti pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak, serta hak atau kompensasi lain yang diatur dalam UU tersebut dalam kasus pemutusan hubungan kerja.

Sebagai pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga harus memenuhi hak-hak yang dibawah ini:

a) Hak Meminta Biaya Uang Ganti Kerugian

Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur biaya ganti rugi. Meskipun UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah berlaku, aturan ini masih belum dihapus. Bahwa biaya ganti rugi adalah biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan atau pengusaha terhadap karyawan sebesar gaji atau upah mereka sampai batas waktu perjanjian kerja karena pemutusan hubungan kerja sebelum PKWT berakhir.

b) Hak Meminta Uang Kompensasi

Aturan mengenai permintaan terhadap uang kompensasi diatur dalam Pasal 61A ayat (1) UU Cipta Kerja menjelaskan dalam PKWT berakhir, pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja. Selain itu, dalam Pasal 15 ayat (1), (2) dan (3) PP No. 35 Tahun 2021 juga menjelaskan:

1. Pengusaha harus memberikan uang kompensasi kepada pekerja atau buruh selama hubungan kerjanya PKWT.
2. Pembayaran dilakukan pada saat PKWT berakhir.
3. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja atau buruh yang telah bekerja selama minimal 1 bulan.

Adapun perhitungan pemberian uang kompensasi, yaitu sebagai berikut:

1. PKWT secara konsisten selama dua belas bulan, diberikan kompensasi satu bulan.
2. PKWT selama satu bulan atau lebih, tetapi kurang dari dua belas bulan, dihitung dengan cara masa kerja dua belas kali gaji satu bulan.
3. PKWT selama lebih dari dua belas bulan, dihitung dengan cara masa kerja dua belas kali gaji satu bulan.

Peraturan tersebut menjelaskan beberapa hak pekerja yang harus diberikan pengusaha ketika melakukan PHK dan menjelaskan beberapa hak yang diberikan sesuai dengan jenis alasan yang mendasari PHK. Selain itu, PP No. 35 Tahun 2021 menjelaskan

bagaimana menghitung pemenuhan hak pekerja berdasarkan alasan yang mendasari PHK. Selain itu, beberapa peraturan yang mengatur pemenuhan hak terkait dengan beberapa alasan telah dihapus. Dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan, komunikasi yang baik terjadi ketika ada keseimbangan antara hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan.

1. Hak perusahaan

- a) Mengingatkan pekerja untuk memenuhi dan mematuhi semua perjanjian yang terkait dengan pekerjaan mereka.
- b) Perusahaan berhak menuntut pekerja untuk melakukan pekerjaannya lebih dari jam kerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama atau kesepakatan khusus antara mereka;

2. Kewajiban perusahaan

- a) Perusahaan yang mempekerjakan pekerja diwaktu luar jam kerja dengan memberikan upah sebagai waktu lembur, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian khusus;
- b) Pemeriksaan kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja;
- c) Menjelaskan dan menginformasikan kepada tenaga kerja tentang kondisi lingkungan tempat kerja secara jujur, berfungsinya alat pelindung diri dan cara bersikap kerja;
- d) Menyediakan perlindungan bagi tenaga kerja sesuai SOP;
- e) Melaporkan jika terjadi kecelakaan kerja diperusahaan.

Hak dan kewajiban yang ditetapkan dalam perjanjian harus diterapkan dengan baik dan jangan sampai ada salah satu pihak melanggar perjanjian tersebut. Menurut PP Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan tentang pekerja dengan status PKWT adalah perjanjian antara pengusaha dan pekerja untuk memiliki hubungan kerja dengan jangka waktu singkat. Dalam perjanjian PKWT adanya ruang lingkup kerja, jangka waktu kerja, dan batas penyelesaian atas perjanjian. Jika ingin melakukan perpanjangan waktu PKWT, ketentuan jangka waktu keseluruhan tidak lebih dari 5 tahun. Pada pekerja PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi atas berakhirnya PKWT. Selain itu, perusahaan harus memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada karyawan dan keluarga mereka untuk melindungi mereka dari berbagai bahaya yang dihadapi tenaga kerja. Di Indonesia, jumlah pekerja sangat besar, dengan perkiraan 100 juta orang yang akan terus tumbuh lebih dari 2% per tahun. Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS, yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, menetapkan dua jaminan sosial bagi karyawan. Oleh karena itu, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sekarang menangani perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan.

Bagaimana sebuah perusahaan menetapkan upah dibawah UMK Kota Surabaya?

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan, upah dari pengusaha atas pekerjaannya, yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, bersama dengan tunjangan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, dianggap sebagai hak pekerja dalam bentuk uang. Meskipun kesepakatan dapat dibuat secara lisan atau tertulis, pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa hal-hal yang diinginkan harus tertuang dalam suatu kesepakatan yang dibuat secara tertulis dan didasarkan pada pemikiran aktual tentang kondisi di lapangan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pelanggaran hukum dapat dilakukan secara lisan dan tidak ada kepastian hukum (Agusmidah, 2012).

Perjanjian kerja dengan klausul baku bukan lagi hasil dari perundingan atau negosiasi antara dua belah pihak; mereka lebih seperti template atau perjanjian yang sudah baku (Priyono, 2017). Ini adalah hasil dari kemauan salah satu pihak untuk memaksakan kehendaknya agar pihak lain menerima atau tidak menerima sama sekali, yang menyebabkan posisi (Priyono, 2017). Karena pengusaha memiliki otoritas yang lebih besar sebagai pembuat perjanjian kerja, perjanjian jenis ini biasanya lebih menguntungkan pengusaha daripada pekerja. Pemberi kerja tidak boleh membayar upah di bawah UMP/UMK. Besar upah yang ditetapkan dalam perjanjian kerja tidak boleh kurang dari ketentuan UMP/UMK karena hal ini melanggar isi pasal 1320 KUH Perdata mengenai syarat sahnya perjanjian. Jika memenuhi persyaratan mengenai kesepakatan antara pihak yang mengikatkan diri, kemampuan hukum untuk membuat perjanjian, hal tertentu yang diperjanjikan, dan adanya alasan yang sah, perjanjian dianggap sah. Karena banyaknya masalah yang terjadi di masyarakat, perlindungan hukum bagi pekerja sangat penting. Dalam dunia tenaga kerja, pekerja dan pengusaha saling membutuhkan untuk mengatur dan menjalankan pekerjaan. Namun, karena hak-hak pengusaha dan pekerja belum dipenuhi, seringkali terjadi perselisihan saat menjalankan kerjasama antara pekerja dan pengusaha.

Pasal 88 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 telah menjelaskan pengupahan pada pekerja sebagai berikut:

- a. Setiap pekerja berhak mendapatkan upah untuk memenuhi hidup yang layak.
- b. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan dengan menghitung upah minimum kota/kabupaten dengan upah minimum provinsi.
- c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja meliputi:
 - a) Upah minimum;
 - b) Upah kerja lembur;
 - c) Denda dan potongan upah;
 - d) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - e) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan dengan alasan tertentu;
 - f) Upah pembayaran hak dan kewajiban; dan
 - g) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.

Pada kasus yang dialami pekerja hanya diberikan upah oleh PT HSM sebesar Rp 3.000.000 sejak pekerja mulai bekerja pada tahun 2021 hingga pekerja di PHK sepihak pada tahun 2023. PT HSM terletak di kota Surabaya, jika kita lihat UMK pada Surabaya pada tahun 2021 hingga 2023 adalah Rp 4.375.479,19 dan tahun 2023 adalah Rp 4.525.479,19, naik sebesar Rp 150.000,19.

Setelah pekerja melaporkan terkait upah yang diterima dibawa UMK Kota Surabaya. Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memberikan jawaban berdasarkan hasil pemeriksaan data-data yang ada. Ternyata PT HSM adalah perusahaan mikro. Perusahaan mikro adalah usaha produktif yang dimiliki perorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria-kriteria tertentu:

- a) Jumlah aset maksimal Rp50 juta
- b) Jumlah omzet maksimal Rp300 juta
- c) Kekayaan bersih mencapai Rp50 juta, tidak termasuk bangunan dan tanah tempat usaha

Selanjutnya, PP Pengupahan mengatur upah pekerja untuk usaha mikro dan kecil. Pasal 36 ayat (2) menyatakan bahwa upah minimum yang ditetapkan untuk usaha mikro dan kecil harus setidaknya sebesar 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi dan setidaknya 25% dari nilai upah yang disepakati di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi. PT HSM termasuk dalam kategori usaha mikro atau kecil dan tidak dikecualikan dari ketentuan upah

minimum karena mempertimbangkan faktor pengembangan sumber daya tradisional dan tidak bergerak pada usaha berteknologi tinggi dan tidak padat modal. Namun, mereka tetap harus memberikan upah berdasarkan kesepakatan dengan pekerja yang sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu.

KESIMPULAN

Perusahaan melakukan PHK sepihak adalah tindakan yang merugikan bagi pekerja, walaupun pekerja tersebut berstatus PKWT. Seharusnya jika perusahaan ingin melakukan pengurangan karyawan, perusahaan harus menginformasikan 14 hari sebelum pekerja tersebut masuk dalam daftar pengurangan karyawan. Perusahaan juga harus memenuhi hak-hak bagi pekerja yang di PHK sepihak. Karena berhak mendapatkan hak-hak diminta pekerja yaitu uang ganti rugi sisa kontrak, kompensasi atas berakhirnya PKWT, kekurangan upah selama bekerja, ganti rugi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Atas upah dibawah UMK dikarenakan PT HSM termasuk perusahaan mikro, yang dimana boleh dikecualikan atas pembayaran upah dibawah UMK. Akan tetapi perusahaan tetap melakukan kesepakatan kepada pekerja atas upah yang ingin diterima oleh pekerja. Hal itu dilihat dari minimum kebutuhan pekerja atas kehidupan yang layak.

DAFTAR PUSTAKA

- Pratami, A., Salsabila, A., & Hidayah, N. P. (n.d.). *Urgensi pemenuhan hak dan kewajiban pekerja dalam ketenagakerjaan di indonesia sesuai pada undang-undang*.
- Ariana Fajriati, R., Ratna, E., & Doramia Lumbanraja Program Studi Magister Kenotariatan, A. (2021). Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP). *NOTARIUS*, 14.
- Ester Stevany Putri Sinlae, Illa Fatika Syahda, M. Zaki Rizaldi, Rizki Dwi Putra, Tazkia Suhaila Syafa, & Mustika Mega Wijaya. (2024). Perspektif Hukum Mengenai Pembayaran Pesangon Kepada Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak. *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory*, 2(1), 71–82. <https://doi.org/10.62976/ijijel.v2i1.337>
- Aldi Bagas Herlambang, Muhamad Rizal, & Sari Usih Natari. (2023). Pemenuhan Hak Pekerja yang Terkena PHK dalam Pandangan Hubungan Industrial (Beberapa Studi Kasus Perusahaan di Indonesia). *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 233–243. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.382>
- Hananto, M. R., & Lie, G. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST)*. 6(4). <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4>
- E.H, S. K. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM ATAS HAK UPAH PEKERJA PADA HOME INDUSTRI. *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 2(3), 835–846. <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i3.66>
- Mukhammad, A. F., & Latumahina, R. E. (2023). HAK KARYAWAN YANG TERDAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA SEPIHAK DI PT. YOUNG TREE INDUSTRIES. *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, 3(1). <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.166>