

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK PT. YOOSHIN INDONESIA

Shifa Aulia Putri¹, M. Nassir Agustiawan², Dian Samudra³

auliaputrishifa8@gmail.com¹, mukhamadnassiragustiawan@gmail.com², disamudra@gmail.com³

Universitas Bina Bangsa

ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang yang berlaku yaitu berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian Hubungan Industrial, sehingga hak perkerja dalam Pemutusan Hubungan kerja (PHK) secara sepihak tidak terpenuhi sebagaimana sesuai dengan Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Putusan Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/PN.Srg sudah sesuai dengan ketentuan UU No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Dan Bagaimana Pertimbangan Hakim Negeri Serang Dalam Memutus Perkara No 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg. Untuk mengungkap permasalahan yang dibahas Skripsi ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian hukum normatif melalui pendekatan perundang-undangan, kasus, dan pendekatan konseptual. kemudian dihubungkan dengan Undang-undang terkait, selanjutnya dianalisis menggunakan teori hukum. Putusan Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg didalam putusan ini belum sepenuhnya sesuai karena hakim tidak mengabulkan sepenuhnya. Dan dalam pertimbangan Hakim dalam memutus putusan ini belum sesuai karena dalam putusan ini seharusnya hakim memasukan pasal 88A dan 156 Nomor 4 yang di butuhkan di dalam putusan ini.

Kata Kunci: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

ABSTRACT

Unilateral termination of employment relations (PHK) is an action that is not in accordance with the provisions of the applicable laws and regulations, namely based on Law Number 2 of 2004 concerning the settlement of Industrial Relations, so that workers' rights in unilateral termination of employment relations (PHK) are not fulfilled in accordance with Company Regulations, Collective Work Agreement Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. The purpose of this study is to determine whether Decision Number 99/Pdt.Sus-PHI/PN.Srg is in accordance with the provisions of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and what are the considerations of the Serang District Judge in deciding Case Number 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg. To uncover the problems discussed, this thesis uses qualitative research with normative legal research methods through the approach of legislation, cases, and conceptual approaches. then connected with related laws, then analyzed using legal theory. Decision Number 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg in this decision is not fully appropriate because the judge did not grant it in full. And in the Judge's consideration in deciding this decision is not appropriate because in this decision the judge should have included Article 88A and 156 Number 4 which are needed in this decision.

Keywords: Industrial Relations Dispute Settlement.

PENDAHULUAN

Masyarakat yang esensinya merupakan manusia yang membutuhkan sandang, pangan dan papan untuk melanjutkan hidupnya, yang perlu ditekankan ialah untuk mencapai itu, manusia haruslah berkerja agar keinginan nya dapat terwujud, dengan berkerja manusia setidaknya dapat upah atau uang sehingga ia dapat memenuhi kebutuhannya. Tenaga kerja adalah salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktifitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktifitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penegak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah. Oleh sebab

itu dibutuhkannya suatu lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tenaga kerja yg memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuan nya sehingga, tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja. Setiap tenaga kerja di berikan kesempatan untuk memperoleh perkerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh adalah tidak sama. Secara yuridis kedudukan pekerja atau buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan perkerja atau buruh tidak bebas. Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat perkerja atau buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan perkerjaan. Selain itu majikan selalu menganggap perkerja atau buruh sebagai objek dalam hubungan kerja.

Perkerja atau buruh sebagai faktor eksternal dalam proses produksi dan yang beranggapan majikan sebagai heer im hems (ibaratnya adalah rumahku terserah akan ku gunakan untuk apa). Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan itu. Sehingga setiap kegiatan apapun tergantung dari kehendak majikan. Keadaan ini menimbulkan adanya kecendrungan majikan untuk membuat sewenang-wenang kepada pekerja atau buruh.

Oleh karena itu sifat kolektifits ini kemudian di gunakan sebagai sarana untuk memberikan perlindungan bagi pekerja atau buruh agar mendapatkan perlakuan yang baik dan memperoleh hak-haknya secara wajar. Sehingga perlunya adanya peraturan atau hukum terkait perburuan guna memberikan kesejahteraan serta keadilan bagi tiap-tiap pihaknya.

Hukum ketenagakerjaan secara perdata mengatur hubungan antara orang perorang pekerja dengan pengusaha yang mengadakan suatu perjanjian kerja. Hukum ketenagakerjaan akan mengatur segala hubungan antar pekerja dengan perusahaan, baik dari segi hak maupun kewajiban para pihak yang terikat di dalamnya. Dengan adanya bukum tersebut menghasilkan sebuah hubungan antara pengusaha dan buruh,dina disebut dengan hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 j.o Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 59 Tentang Cipta Kerja, ialah “Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.”

Dari pengertian di atas, terlihat jelas bahwa suatu perjanjian kerja merupakan suatu perikatan antara dua pihak yaitu buruh atau pekerja yang bekerja kepada majikan atau pengusaha atas dasar perintah dan menerima upah atau imbalan tertentu. Setiap hubungan pasti memiliki dasar yang melandasi terjadinya kegiatan dalam hubungan tersebut, tidak terkecuali dengan hubungan kerja."

Pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 151 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ialah Pengusaha Pekeda/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekeda/Serikat Buruh. hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan salah satu peristiwa yang tidak

dikehendaki oleh pekerja, terutama PHK yang dilakukan oleh pengusaha, seperti yang terjadi pada pekerja di PT Yooshin Indonesia yang mengalami PHK karna meninggal dunia berakibat Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada Pekerja adalah sebagaimana tertera dalam surat PHK.

Pemutusan Hubungan Kerja apabila terjadi bukan berarti putusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, namun melahirkan kewajiban kepada pengusaha untuk memberikan kewajiban seperti, uang penghargaan, surat keterangan, uang pesangon, dan kewajiban-kewajiban lain yang diatur oleh undang-undang. Namun sering kali didengar PHK yang dilakukan oleh pengusaha hanya memutus hubungan kerja tanpa memberi kewajiban yang harus diberikannya terhadap bekas pekerjanya tersebut. Ada juga kasus PHK yang dilakukan oleh PT. Yooshin Indonesia secara sepihak, dimana berakhirnya hubungan kerja ini di karnakan perkerja meninggal dunia, bahwa kedudukan para ahliwaris telah ditetapkan oleh pengadilan agama serang berdasarkan penetapan ahliwaris Nomor 541/Pdt.P/2023/PA Srg, tertanggal 12 juli 2023, ahliwaris menerangkan almarhum telah bekerja di PT Yooshin Indonesia di bagian security security dan masa kerja terhitung sejak awal mulai bekerja pada tanggal 31 Oktober 2002 hingga berakhirnya hubungan kerja karena meninggal dunia tertanggal 12 November 2019, maka masa kerja Almarhumalmarhum adalah 17 tahun, Bahwa selama bekerja Almarhumalmarhum telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Job Description-nya, memberikan segala kontribusi serta melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dalam mengabdikan dirinya pada PT, Yooshin Indonesia, sistem penggajian-/-pembayaran upah yang diterapkan oleh PT. Yooshin Indonesia adalah pembayaran gaji bulanan, namun pada tahun 2017 Tergugat PT. Yooshin Indonesia sudah mulai tidak melakukan pembayaran upah bulanan kepada Almarhumalmarhum secara tunai dan sekaligus, namun Tergugat membayar upah Pekerja dengan cara dicicil, dan terhitung sejak bulan April tahun 2019 sampai dengan bulan November 2019, PT. Yooshin Indonesia tidak membayar Upah secara full atau penuh dan/atau tidak dibayar sama sekali sebanyak lebih dari 3 (tiga) bulan secara berturut-turut kepada Almarhumalmarhum hal tersebut menimbulkan terjadinya perselisihan hubungan kerja antara Pekerja dengan PT. Yooshin Indonesia, maka ahliwaris menuntut hak Almahrum yang belum di bayarkan beserta 2(dua) kali uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2) 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3) , dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Lalu ahliwaris menyerahkan tindakan sesuai ketentuan yang berlaku, kasus ini telah diselesaikan di Pengadilan Negeri Serang denga dikeluarkannya Putusa Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg.

Dari beberapa keterangan dan uraian diatas, penulis akan menuangkan problema Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ada diwilayah kabupaten Serang. Kedalam sebuah kajian hukum yang penulis fokuskan penelitiannya di PT. Yooshin Indonesia dengan judul skripsi Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus: Putusan Perkara No. 99/ Pdt.Sus-PHI/2023/PN/Srg)”

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif melibatkan analisis terhadap norma hukum, peraturan hukum, prinsip-prinsip hukum, doktrin hukum, teori-teori hukum, dan sumber-sumber hukum lainnya untuk menemukan solusi dalam kasus hukum yang sedang diteliti. Oleh karena itu, penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah melakukan kajian kepustakaan hukum terkait dasar pertimbangan hakim dalam memberikan sanksi kepada para perkerja/buruh yang di PHK Secara sepihak oleh Perusahaan. Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yaitu menggambarkan gejala- gejala yang terjadi disuatu

keluarga. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yang merupakan metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif. Penulis memilih pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami dan mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai gejala yang sedang diteliti. Digunakan beberapa pendekatan yang sesuai dengan objek penelitian, di antaranya pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, pendekatan konseptual. Metode pengumpulan data yakni studi kepustakaan, dokumentasi dan wawancara. Kemudian hasil dari analisis tersebut akan peneliti hubungkan dengan permasalahan dalam penelitian ini untuk menghasilkan suatu penelitian yang obyektif guna menjawab segala permasalahan di dalam penelitian skripsi ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/PN.Srg Ketentuan UU No 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Dalam analisis hukum yang telah diuraikan menurut penulis didalam putusan ini belum sepenuhnya sesuai karena hakim tidak mengabulkan sepenuhnya, dan majelis hakim tidak memakai beberapa pasal di dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang tidak di masukan oleh hakim di dalam putusan ini sehingga hakim hanya mengabulkan sebagian seharusnya hakim mengabulkan sepenuhnya karna ada beberapa hak penggugat yang belum terselesaikan sehingga dalam putusan ini belum sepenuhnya sesuai dan hanya sebagian yang hakim kabulkan. Berikut akan dijelaskan secara singkat hasil putusanyang di kabulkan oleh hakim.

Berdasarkan Putusan 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN/Srg untuk kasus ini pihak penggugat ialah Sumarni istri dari almahrum Mukhlas yang pernah berkerja di PT. Yooshin Indonesia yang berakhir Putusan Hubungan Kerja Sepihak Karna Meninggal Dunia, yang berasal warga negara Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Nambo, RT 003, RW 001, Desa Kaserangan, Kecamatan Ciruas, Kabupaten Serang. Pihak tergugat ialah PT YOOSHIN INDONESIA, berkedudukan di Jalan Kampung Nambo, RT 006, RW 003, Desa Kaserangan, Kecamatan Ciruas, Provinsi Banten, yang diwakili oleh Park Yong Hyun sebagai Presiden Director PT Yooshin Indonesia. Penggugat dengan surat gugatan tanggal 11 Oktober 2023 yang terdaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dengan Register Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Srg., tanggal 12 Oktober 2023 yang dilampiri Anjuran atau Risalah Penyelesaian, telah mengemukakan dalil-dalil (posita) dan petitum.gugatan yang diajukan oleh penggugat diajukan sebanyak 15 point dan Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang untuk berkenan kiranya menerima dan memeriksa serta memutuskan perkara ini dengan 8 amar yang ada dalam pokok perkara primair. Pada putusan tersebut terdapat alat bukti yang diajukan oleh penggugat dan tergugat, serta adanya keterangan saksi dari kedua belah pihak.

Berdasarkan Hasil Penelitian / Wawancara Penulis terhadap Hakim di Pengadilan Negeri Serang atas Nama Bapak Uli Purnama, S.H., M.H pada tanggal 10 Juni 2024 terkait Putusan Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg sudah sesuai dengan ketentuan UU Nomor 6 Tahun 2023, Jawaban Narasumber : “Dalam pertimbangan hakim, hakim memperhatikan pasal 58 UU 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Hubungan Industrial pasal 154A , 156 UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan PERPU Nomor 2 Tahun 2002 tentang Cipta Kerja menjadi UU pasal 36 j.o pasal 40 ayat 2 huruf i pasal 40 ayat 3 huruf e pasal 40 ayat 4 huruf a dan peraturan lainnya yang bersangkutan maka dari itu majelis hakim mengabulkan sebagian dari penggugat, maka dari itu Putusan Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg sudah sesuai dengan UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja di dalam putusan ini hakim tentu sudah jelas karna putusan ini sudah hukum tetap yang di dalam putusan ini dan majelis

hakim pun memakai UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja di dalam putusan 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN/Srg. berarti majelis hakim sudah sesuai memutuskan kasus ini dengan UU yang berlaku saat ini yaitu UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja”.

Menurut penulis kalau dilihat dari teori kepastian hukum sebagai kerangka dalam memutuskan perkara sangat baik dilakukan majelis hakim. Hal ini menunjukkan bahwa penegakan PHK Sepihak merupakan hal yang harus diutamakan dan ditegaskan dalam suatu perusahaan yang di atur sesuai dengan undang-undang dan peraturan tentang Cipta Kerja memang sudah berkepastian hukum hanya saja ada beberapa yang belum sepenuhnya sesuai dalam memutuskan putusan ini karna ada beberapa pasal yang tidak di pakai oleh majelis hakim didalam putusan ini dan kalau Hubungan Industrial ini juga sudah sesuai dengan kepastian hukum yang berlaku di Indonesia Putusan hakim yang memberlakukan sanksi atau hukuman terhadap tergugat adalah langkah yang tepat dan sesuai dengan prinsip-prinsip hukum.

Analisis Yuridis Dasar Pertimbangan Hakim Pengadilan Negeri Serang Dalam Putusan Perkara Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg

Pengadilan Negeri Serang dalam memeriksa serta memutus perkara yang berkaitan dengan Pemutusan hubungan kerja mempunyai prosedur serta dasar hukum yang sudah menjadi pedoman para hakim dalam menangani kasus ini, dasar hukum ini yang akan menentukan apakah akan dikabulkan atau bahkan ditolak, karena belum tentu permohonan yang di ajukan akan di kabulkan ada juga permohona yang ditolak karna ada alasan yang kuat berdasar Undang-Undang untuk di kabulkannya permohonan dalam gugatan yang diajukan. Adapun pertimbangan hakim yang terdapat pada putusan perdata Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN/Srg.

Hakim mengeluarkan 7 point amar putusan pada kasus Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg.

Berdasarkan Hasil Penelitian terhadap Hakim di Pengadilan Negeri Serang atas Nama Bapak Uli Purnama, S.H., M.H pada tanggal 10 Juni 2024 terkait Pertimbangan Hakim Pengadilan Negeri Serang Dalam Memutus Perkara Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg, Jawaban Narasumber : “Dilihat dari Petitum Untuk Pertimbangan Hakim Memutus Perkara Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN/Srg yaitu banyak sekali pertimbangan yang di ajukan oleh penggugat yang sudah memberikan bukti kepada hakim dan begitu juga dari tergugat maka dari itu intinya putusan ini hakim mempertimbangkan dan mengabulkan sebagian permohonan dari penggugat, mengabulkan permohonan penggugat dengan dasar upah buruh, uang pesangon dan uang penghargaan kematian”

Dari hasil analisis penulis melihat Dalam Putusan Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg bahwa Hakim dalam menjatuh putusan belum tepat di karena Majelis Hakim Tidak mengabulkan permohonan penggugat sepenuhnya yang mengakibatkan hak-hak penggugat tidak di berikan seutuhnya dari tergugaat dan menurut analisis penulis seharusnya hakim memakai semua pasal UU No 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang di perlukan didalam kasus ini karna ada beberapa pasal yang tertinggal yang tidak dimasukan dalam putusan Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN/Srg ini ada beberapa yang perlukan harus ditambahkan pasal di kasus ini yaitu pasal yang harus di tambahkan oleh majelis hakim di putusan ini , yaitu Pasal 88A yang berbunyi “ Setiap Perkerja/Buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk perkerjaan yang sama nilainya” jadi menurut penulis lebih tepat dan lebih baik hakim mengabulkan permohonan penggugat mengenai gaji yang belum terselesaikan karna itu hak penggugat yang sudah lama tidak di bayarkan oleh tergugat. Kemudian menurut analisis penulis lebih tepat hakim menggunakan Pasal 156 Nomor 4 yang berbunyi “ Uang Penggantian hak yang seharusnya di terima sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 meliputi : “ Cuti tahunan yang belum di ambil dan belum gugur”

karna jatah cuti dalam perusahaan telah diatur dalam pasal 156 tentang uang pengganti hak atau disebut hak cuti seharusnya majelis hakim memakai pasal ini di dalam putusan karna tentang hak cuti sudah ada dan sudah tertera di dalam UU No 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja maka dari itu seharusnya hak cuti di berikan kepada penggugat yang memiliki hak tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti menyimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Dalam Putusan Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Srg Penulis melihat dalam analisis hukum yang telah diuraikan menurut penulis di dalam putusan ini belum sepenuhnya sesuai karena hakim tidak mengabulkan sepenuhnya, dan majelis hakim tidak memakai beberapa pasal di dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang tidak di masukan oleh hakim di dalam putusan ini sehingga hakim hanya mengabulkan sebagian seharusnya hakim mengabulkan sepenuhnya karna ada beberapa hak penggugat yang belum terselesaikan sehingga dalam putusan ini belum sepenuhnya sesuai dan hanya sebagian yang hakim kabulkan.
2. Dasar Pertimbangan hakim Pengadilan Negeri Kota Serang dalam memutus Perkara Nomor 99/pdt.Sus-PHI/2023/PN/Srg sebagaimana pertimbangan yang ada di dalam putusan ini sesuai dengan ketetapan yang sudah di atur oleh UU No 6 tahun tentang Cipta Kerja, Hakim dalam menjatuh putusan ini belum tepat di karena Majelis Hakim Tidak mengabulkan permohonan penggugat sepenuhnya yang mengakibatkan hak-hak penggugat tidak di berikan seutuhnya dari tergugat dan menurut analisis penulis seharusnya hakim memakai semua pasal UU No 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang di perlukan didalam kasus ini karna ada beberapa pasal yang tertinggal yang tidak dimasukan dalam putusan Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2023/PN/Srg ini ada beberapa yang perlukan harus ditambahkan pasal di kasus ini yaitu pasal yang harus di tambahkan oleh majelis hakim di putusan ini , yaitu Pasal 88A yang berbunyi “ Setiap Perkerja/Buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk perkerjaan yang sama nilainya” jadi menurut penulis lebih tepat dan lebih baik hakim mengabulkan permohonan penggugat mengenai gaji yang belum terselesaikan karna itu hak penggugat yang sudah lama tidak di bayarkan oleh tergugat. Kemudian menurut analisis penulis lebih tepat hakim menggunakan Pasal 156 Nomor 4 yang berbunyi “ Uang Penggantian hak yang seharusnya di terima sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 meliputi : “ Cuti tahunan yang belum di ambil dan belum gugur” karna jatah cuti dalam perusahaan telah diatur dalam pasal 156 tentang uang pengganti hak atau disebut hak cuti seharusnya majelis hakim memakai pasal ini di dalam putusan karna tentang hak cuti sudah ada dan sudah tertera di dalam UU No 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja maka dari itu seharusnya hak cuti di berikan kepada penggugat yang memiliki hak tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Sinar Grafik, 2009)
Abdul Khakim, Pengantar Hukum Cipta Kerja Indonesia, (Bandung; Citra Aditya Bakti, 2003)
Andrian Sutedi, Hukum Perburuan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)
Lalu Husni, Dasar-Dasar Hukum Perburuan, (Jakarta: Grafindo Persada, 2008)
Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuan, (Jakarta: Grafindo Persada, 2002)

Internet

- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/246523/uu-no-6-tahun-2023>

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Peyelesain Perselisihan Hubungan Industrial

Wawancara

Hasil wawancara dengan Hakim Pengadilan Negeri Serang Pada tanggal 10 Juni 2024.