

**TINJAUAN YURIDIS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA
PENGADILAN NEGERI SEMARANG NOMOR 44/G/2013/PHI.SMG TERHADAP
HAK ATASUPAH PROSES PEKERJA YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJA**

Oleh : Regina Reverly

Pembimbing 1 : Dr. Maryati Bachtiar, S.H.,M.Kn

Pembimbing 2 : Riska Fitriani, S.H.,M.H

Alamat : Jalan Sultan Ibrahim No. 36 A Rengat-Indragiri Hulu

Email : reverlyr@yahoo.com – Telpon : 0853 7626 8688

ABSTRACT

*Process Wages are the fundamental rights of an employee during the period of suspension. This process wages to employees during layoffs. Redundancies occur as a result of the unilateral termination by the employer. As long as the decision is not binding, employees are also still need to get their legislative rights due to this normative rights of workers / laborers can meet their needs. Employee wages received is the source of life. According verdict No. 44 / G / 2013 / PHI / SMG deemed not in compliance with the existing rules, because the court no wage law should be a process plaintiff was dismissed for granted by the completion perselisihan relations. The purpose of this thesis, namely: **First**, the right to determine to perform the work process relationship (PHK) according to the Law No. 13 2013 Labor, **Second**, to find out the decision of the Industrial Relations Court analysis in Semarang District Court Number. 44 / G / 2013 / PHI.Smg right to execute the work process, which ends the work relationship.*

This type of research used in writing this law is a normative legal research. With the method according to the literature data sources, the primary data, secondary data, and tertiary data, data collection techniques in this study by a series of operations of data analysis producing qualitative descriptive data, by studying literature.

*The study, there are two important things that can be derived. First, wages were the rights of workers under Article 155 Paragraph 2 of Law No. 13 of 2013, which means it is not yet completed for the court decision, the employees / workers and employers be released from his obligations. If the employee does not work prohibited for its obligations by the employer, the employees also have to resort to its right before setting the judgment labor dispute resolution institutions. Second, the Industrial Relations Court Decision No 44 / G / 2013 / PHI.Smg not comply with the principle of legal certainty, justice and the concept of worker. This is due to the lack of thoroughness of judges deciding cases and lack of respect for the rules of due process of the wages of workers / laborers unilaterally terminated the employment provided by the court. Suggestions Author, **First**, judges must pay attention to the rules in force, even in the case of layoffs, receive particularly regarding the right of workers / workers on the wages of the process. **Second**, the court must give attention to the rule of law committed as a protection against arbitrary actions by spending other people and pay attention to the rights to be accepted as a form of legal certainty.*

Keywords: Process Wages- PHK

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berarti setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan bidang yang diminatinya, bukan dengan paksaan atau dipaksa. Setiap orang bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan keluarganya dan agar hidup dengan layak.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja. PHK yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomi mempunyai kedudukan lemah dibandingkan pihak pengusaha.¹

PHK dapat terjadi pada waktu tertentu dapat saja salah satu pihak memutuskan hubungan kerja sehingga mengakibatkan kerugian pada pihak lain. Pada dasarnya PHK ini tidak dibolehkan kecuali dalam keadaan-keadaan yang tertentu yang tidak dapat dihindarkan sehingga harus melakukan PHK

karena jika terjadi PHK maka akan terputuslah sumber bagi kehidupan bagi Pekerja/buruh.²

Berdasarkan Pasal 155 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang mengatakan “selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan industrial belum ditetapkan, baik pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.” Namun didalam kasus ini bahwa upah proses yang seharusnya dibayarkan oleh tergugat terhadap penggugat karena penggugat telah di PHK oleh penggugat. PHK yang terjadi terhadap penggugat menurut tergugat adalah karena habisnya hubungan kerjanya. Didalam putusan hakim nomor 44/G/2013/PHI.SMG hakim memutuskan upah proses tersebut tidak dibayarkan oleh tergugat atas terjadinya PHK kepada penggugat karena majelis berpendapat PHK yang terjadi karena kesalahan. Dalam hal ini tidak dibayarkannya upah proses kepada penggugat bertentangan dengan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Hal ini juga bertentangan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/2000 Tahun 2000, pada Pasal 16 Ayat 1 yang berbunyi “Sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat dan apabila pengusaha melakukan skorsing sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, maka pengusaha wajib membayar upah paling sedikit 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah yang diterima pekerja”, dan juga Ayat 3 yaitu “Pemberian Upah selama skorsing sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan”. Namun dalam kasus ini upah proses tidak dibayarkan sama sekali oleh tergugat selaku pengusaha yang bertentangan dengan peraturan yang sudah diuraikan di atas.

Jelas hal ini dirasa tidak adil untuk penggugat selaku pekerja/buruh yang dirugikan oleh pengusaha akibat PHK yang diteritanya. PHK karena keputusan sepihak sangat merugikan pekerja tersebut, dengan di PHK pekerja tersebut maka pekerja tersebut akan hilang mata pencariannya untuk memenuhi

¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 193.

² Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Universitas Andalas, Padang, 2014, hlm 84.

kebutuhan dirinya dan keluarganya. Berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan bila terjadi PHK maka pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Selain itu selama putusan hubungan industrial belum ditetapkan, maka pengusaha tetap melaksanakan kewajibannya kepada pekerja sebelum putusan tersebut berkekuatan hukum, maka pekerja tersebut berhak atas upah prosesnya.

Putusan ini juga dirasa bertentangan dengan kepastian hukum yang seharusnya didapat oleh penggugat tersebut. Pengaturan tentang upah proses ini telah jelas aturannya sehingga upah proses yang seharusnya diterima oleh penggugat. Namun menurut putusan nomor 44/G/2013/PHI.SMG hakim memutuskan bahwa gugatan yang diajukan penggugat terhadap hak upah proses ditolak oleh majelis dengan alasan gugatan tersebut tidak beralasan dan tidak berdasar hukum. Maka hal ini bertentangan dengan kepastian hukum untuk upah proses yang merupakan gugatan dari penggugat.

Secara sosiologis pekerja kedudukannya lebih rendah dari pengusaha, sehingga pekerja sangat membutuhkan pekerjaan yang mana dari pekerjaan itu pekerja/buruh akan mendapatkan upah dan upah itu digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Melaksanakan dan mengikuti persidangan memerlukan waktu yang cukup lama sehingga pekerja tidak bisa mencari pekerjaan lainnya. Dan untuk mencari pekerjaan lainnya juga tidak mudah. Maka dari itu sudah sepantasnya pekerja/buruh mendapatkan upah proses yang seharusnya diterima oleh penggugat selama proses pengadilan berjalan.

Upah proses yang didapatkan oleh pekerja tersebut sebagai pembayaran yang seharusnya pekerja terima setiap periodiknya, dimana upah tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Proses persidangan yang memerlukan waktu yang panjang membuat pekerja tetap harus memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka dari itu jika upah proses tidak dibayarkan maka akan sangat merugikan daripada pekerja tersebut karena pekerja tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dan pekerja juga dirugikan oleh waktu, sebelum putusan bersifat tetap dari

pengadilan, maka pekerja tersebut juga belum bisa untuk mencari pekerjaan lain.

Membayarkan upah proses kepada pekerja/buruh yang di PHK ini dirasa tidak adil bagi pengusaha, karena perselisihan akan karena perselisihan PHK akan menjadi beban baik dari segi biaya maupun waktu. Dari segi biaya, pengusaha merasa sangat dirugikan jika harus membayar upah skorsing atau upah proses untuk jangka waktu yakni sampai putusan berkekuatan hukum tetap. Sementara itu, dari segi waktu pengusaha merasa dirugikan karena proses hukum di Indonesia seringkali membutuhkan waktu yang cukup lama.³

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 44/G/2013/PHI.Smg, dimana penggugat menuntut hak-hak sebagai pekerja yaitu hak atas pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak, dan penggugat juga memohon upah proses, yakni apa yang menjadi hak upah yang seharusnya diterima pekerja setiap periodiknya seandainya PHK sepihak tersebut tidak terjadi pada penggugat, selama proses penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Namun, didalam putusan pengadilan tingkat pertama, hakim menolak gugatan atas upah proses yang beralasan bahwa PHK yang terjadi karena kesalahan yang dilakukan penggugat pada Pasal 158 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebelum di PHK dimana penggugat telah mendapatkan surat peringatan sebanyak 2 (dua) kali dari tergugat, dalam hal ini juga hakim menyatakan PHK karena kesalahan sesuai dengan Pasal 161 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Gugatan upah proses yang diajukan menurut hakim juga tidak beralasan hukum, sehingga ditolaknya gugatan upah proses.

Putusan tersebut tidak sejalan dengan apa yang sudah diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 155 Ayat 2 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.150/MEN/2000 Pasal 16 yang mengatur upah proses/ upah skorsing yang harus dibayarkan kepada pekerja selama putusan

³ Jamal Wiwoho, "Membangun Dialog yang setara dalam hubungan industrial" Jurnal Hukum Bisnis, Vol.3 No. Tahun 2013, hlm 7.

PHK belum berkekuatan tetap. Pembayaran upah proses/ upah skorsing juga sudah diatur didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.150/MEN/2000 Pasal 16 Ayat 3 yang berbunyi “Pemberian upah selama skorsing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 6 (enam) bulan”. Sehingga jelas pengaturan tentang upah proses.

Upah proses merupakan hak normatif dari seorang pekerja selama masa skorsing. Upah proses ini diberikan kepada pekerja selama proses PHK. PHK yang terjadi dikarenakan adanya pemutusan kerja sepihak dari pihak pengusaha. Selama putusan tersebut belum berkekuatan hukum tetap, pekerja juga tetap harus menerima hak normatifnya dikarenakan dengan hak normatifnya inilah pekerja/buruh bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah yang diterima oleh pekerja tersebut merupakan sumber kehidupannya. Sebelum putusan PHK berkekuatan hukum tetap, pekerja sangat sulit untuk bisa mendapatkan pekerjaannya lagi dan pekerja tersebut juga tetap harus memenuhi kebutuhan hidup setiap hari.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk penulisan karya ilmiah yang berjudul : **“Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 44/G/2013/PHI.Smg Terhadap Hak Atas Upah Proses Pekerja yang di Putus Hubungan Kerja”**.

B. Rumusan Permasalahan

Adapun permasalahan yang penulis angkat adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hak atas upah proses pekerja yang diputus Hubungan Kerja (PHK) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana analisa putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor. 44/G/2013/PHI.Smg terhadap hak atas upah proses pekerja yang diputus hubungan kerja ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui hak atas upah proses pekerja yang di Putus Hubungan Kerja.
- b. Untuk mengetahui bagaimana analisa terhadap putusan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor. 44/G/2013/PHI.Smg.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kerangka Teoritis

Secara teoritis kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah antara lain:

- 1) Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Riau;
- 2) Memberikan sumbangan pemikiran kepada pengembangan ilmu hukum di bidang Ketenagakerjaan dalam sistem hukum nasional;
- 3) Memperluas pandangan ilmiah mengenai penyelesaian perselisihan tenaga kerja melalui konsiliasi.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam mengembangkan dan memperluas ilmu hukum khususnya hukum perdata di Fakultas Hukum Universitas Riau.. hasil penelitian ini juga dapat di referensi dan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan hak atas upah proses pekerja yang di Putus Hubungan Kerja (PHK);
- 2) Kegunaan penelitian ini juga sebagai bahan dan wawasan bagi penulis;
- 3) Penelitian ini juga diharapkan agar dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti mengenai hak atas upah proses pekerja yang diputus hubungan kerja.

1. Teori Keadilan

Sebagai tujuan utama dari hukum, maka keadilan sering menjadi fokus utama dari setiap diskusi tentang hukum. Sayangnya, karena keadilan merupakan konsep yang sangat abstrak, sehingga disepanjang sejarah manusia tidak pernah mendapatkan gambaran yang pasti tentang artian makna yang sebenarnya dari keadilan, tetapi selalu dipengaruhi oleh paham dan aliran yang dianut pada saat itu.⁴

Ada dua tujuan dari teori keadilan menurut *John Rawls* (1973 : 50 – 57), yaitu, Pertama, teori ini mengartikulasikan sederet prinsip-prinsip umum keadilan yang mendasari dan menerangkan berbagai keputusan moral yang sungguh-sungguh dipertimbangkan dalam keadaan-keadaan khusus kita. Yang dimaksudkan dengan “keputusan moral” adalah sederet evaluasi moral yang telah kita buat dan sekiranya menyebabkan tindakan sosial kita. Keputusan moral yang sungguh dipertimbangkan menunjuk pada evaluasi moral yang kita buat secara refleksif.

Kedua, Rawls mau mengembangkan suatu teori keadilan sosial yang lebih unggul atas teori utilitarianisme. *Rawls* memaksudkannya “rata-rata” (average utilitarianisme). Maksudnya adalah bahwa institusi sosial dikatakan adil jika diabadikan untuk memaksimalkan keuntungan dan kegunaan. Sedang utilitarianisme rata-rata memuat pandangan bahwa institusi sosial dikatakan adil jika hanya diabdikan untuk memaksimalkan keuntungan rata-rata perkapita.

Untuk kedua versi utilitarianisme tersebut “keuntungan” didefinisikan sebagai kepuasan atau keuntungan yang terjadi melalui pilihan-pilihan. *Rawls* mengatakan bahwa dasar kebenaran teorinya membuat pandangannya lebih unggul dibanding kedua versi utilitarianisme tersebut. Prinsip-prinsip keadilan yang ia kemukakan lebih unggul dalam menjelaskan keputusan moral etis atas keadilan sosial.⁵

2. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum mengandung 2 (dua) pengertian, yaitu :

- a. Adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan;
- b. Berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan hukum yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dilakukan oleh negara terhadap individu.

Hukum sebagai norma yang merupakan himpunan petunjuk hidup (perintah-perintah) dan larangan-larangan yang mengatur tata tertib dalam sesuatu masyarakat dan seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat yang bersangkutan. Oleh karena itu pelanggaran-pelanggaran tersebut dapat menimbulkan tindakan dari pihak pemerintah terhadap masyarakat itu. Dengan demikian setiap anggota masyarakat wajib menaati petunjuk-petunjuk hidup sedemikian rupa, sehingga tata tertib dalam masyarakat dapat terpelihara.⁶ Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu.

Menurut *Gustav Radbruch*, hukum harus mengandung 3 (tiga) nilai identitas, yaitu :⁷

- a. Asas kepastian hukum. Asas ini meninjau dari sudut yuridis;
- b. Asas keadilan hukum. Asas ini meninjau dari sudut filosofis, dimana keadilan adalah kesamaan hak untuk semua orang di depan pengadilan;
- c. Asas kemanfaatan hukum.

Kepastian pada prinsipnya selalu dikaitkan dengan hukum. Kepastian Hukum menurut *Soedikno Mertokusumo*, merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam Penegakan Hukum. Menurut *Mertokusumo*, kepastian hukum merupakan perlindungan yustisbel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat

⁴ Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2007, hlm 77.

⁵ Damanhuri Fatah, Teori Keadilan Menurut John Rawls, *Jurnal TAPIS* Vol.9 No.2 Juli-Desember 2013, hlm 35.

⁶ R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm 41.

⁷ Dwika, “Keadilan dari Dimensi Sistem Hukum”, <http://hukum.kompasiana.com>. (02/04/2011), diakses pada 2 November 2015, pukul 16.35wib

memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.⁸

Kepastian Hukum selalu mempersoalkan hubungan hukum antara warga negara dan negara. Padahal sebagai sebuah nilai, kepastian hukum tidak semata-mata selalu berkaitan dengan negara, karena esensi dari kepastian hukum adalah masalah perlindungan dari tindakan kesewenang-wenangan.⁹

3. Konsep Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan. Istilah ini mempunyai cakupan yang sangat luas, misal dokter, pengacara. Orang seperti ini disebut oleh Soepomo sebagai swa pekerja.¹⁰ Menurut Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya. Imam Soepomo membagi perlindungan kerja menjadi 3 (tiga) macam yaitu :

- a. Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya;
- b. Perlindungan Sosial, Yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupan sebagai manusia pada umumnya;
- c. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan pada saat bekerja.

c. Kerangka Konseptual

1. Pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹¹
2. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹²
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹³
4. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.¹⁴
5. Hak adalah perilaku seorang individu yang berhubungan dengan perilaku yang diwajibkan atas individu lain.¹⁵
6. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁶
7. Upah proses adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja akibat dari keputusan hubungan kerja secara sepihak dan pembayaran dilakukan setelah adanya putusan

¹¹ Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹² Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹³ Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.00/Men/VI/2004 tentang Ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

¹⁴ Pasal 1 Ayat 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

¹⁵ Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni*, Nusamedia, Bandung, 2007, hlm145.

¹⁶ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁸ E.Fernando M.Manullang, *Menanggapi Hukum Berkeadilan*, PT Kompas Media Nusantara, Jakarta, 2007, hlm 92.

⁹ *Ibid*, hlm 94.

¹⁰ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jambatan, Jakarta, 1985, hlm 26.

lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁷

8. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹⁸
9. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha.¹⁹

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian/ pendekatan yang digunakan oleh penulis adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum kepustakaan,²⁰ karena menjadikan bahan kepustakaan sebagai tumpuan utama.

Dalam penelitian hukum normatif ini penulis melakukan penelitian terhadap asas-asas hukum yang bertitik tolak dari bidang-bidang tata hukum tertentu, dengan cara mengadakan identifikasi terlebih dahulu terhadap kaidah-kaidah hukum yang telah dirumuskan di dalam perundang-undangan tertentu.²¹

2. Sumber Data

Sesuai dengan metode pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka data yang dipakai adalah data sekunder. Data sekunder adalah data-data yang diperoleh tidak langsung bersumber dari lapangan.²² Dari sudut kekuatan mengikatnya, data sekunder dapat digolongkan ke dalam:

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan ilmu hukum yang berhubungan erat dengan permasalahan yang diteliti, yaitu :

¹⁷ Juanda Pangaribuan (23 Desember 2011), "Putusan MK dan Ragam Tafsir tentang Upah Proses PHK", <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4ef3dcaacf2c6/putusan-mk-dan-ragam-tafsir-tentang-upah-proses-phk-broleh--juanda-pangaribuan->, diakses pada 7 November 2016 Pukul 2 10-23 WIB.

¹⁸ Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁹ Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

²⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 23.

²¹ *Ibid.* hlm 15.

²² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 2007, hlm 51.

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, sebelum dan sesudah amendemen;
 - 2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
 - 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;
 - 4) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
 - 5) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang No. 44/G/2013/PHI.Smg;
- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan atau membahas lebih hal-hal yang telah diteliti pada bahan-bahan hukum primer :
 - 1) Pendapat-pendapat yang relevan dengan penelitian serta data tertulis yang terkait dengan penelitian.
 - 2) Berbagai makalah, jurnal, surat kabar, majalah, dokumen dan data-data dari internet yang berkaitan dengan penelitian.
 - c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan dan bersifat mendukung terhadap bahan-bahan hukum Primer dan Sekunder, Seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia, buku pegangan, almanak dan sebagainya.²³ Dalam penelitian saya ini menggunakan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

3. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui serangkaian aktivitas pengumpulan data-data yang dapat membantu terselenggaranya penelitian, terutama dengan melakukan studi kepustakaan. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian terhadap bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder. Dari studi

²³ *Ibid* hlm 104.

kepastakaan ini akan didapat manfaat berupa ditemukannya konsep-konsep dan teori-teori yang bersifat umum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

4. Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan adalah analisis *kualitatif* merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu mengumpulkan semua data yang diperlukan yang diperoleh dari bahan hukum primer dan sekunder.²⁴ Selanjutnya, penulis menarik suatu kesimpulan secara *deduktif*, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus. Dimana dalam mendapatkan suatu kesimpulan dimulai dengan melihat faktor-faktor yang nyata dan diakhiri dengan penarikan suatu kesimpulan yang juga merupakan fakta dimana kedua fakta tersebut dijabatani oleh teori-teori.²⁵

II. PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor. 44/G/2013/PHL.SMG Terhadap Hak Atas Upah Proses Pekerja yang Diputus Hubungan Kerja

1. Pertimbangan Hakim Tingkat Pertama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dalam Putusan Nomor 44/G/2013/PHL.SMG

PHK yang terjadi sepihak dan secara tidak patut tentu saja membuat pekerja sangat dirugikan oleh tindakan PHK yang dilakukan terhadap pekerja/buruh. PHK yang terjadi membuat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Alasan PHK yang terjadi penggugat pada dasarnya adanya permasalahan pribadi tergugat dengan penggugat yang menyebabkan di PHK penggugat. Persoalan pribadi antara penggugat dan tergugat alaha tergugat Bapak Martono Saputra telah menjalin hubungan dengan istri penggugat yang bernama Teny Herawati. Hubungan mereka diketahui oleh penggugat, ketika penggugat mengetahuinya dan setelah mendapatkan pengakuan dari

tergugat dan istri penggugat, penggugat melaporkan tergugat dan istri penggugat ke Polres Surakarta atas tindak pidana perzinahan. Hal inilah yang membuat tergugat tidak suka dan memutuskan hubungan kerja penggugat.

Namun menurut tergugat PHK yang terjadi karena penggugat telah melakukan kesalahan-kesalahan berat sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 158 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam perjanjian kerja sehingga sangat beralasan jika tergugat melakukan PHK dengan tidak memperpanjang hubungan kerja dengan penggugat.

Hakim menyatakan bahwa PHK yang terjadi kepada penggugat dengan alasan penggugat di PHK karena kesalahan yang berdasarkan keterangan saksi dari tergugat yang bernama Fajrul Zaki yang di dalam keterangannya menyatakan bahwa penggugat telah melakukan kesalahan-kesalahan yang mana penggugat telah melanggar kontrak kerja bersama, penilaian kerja penggugat yang rendah juga dikarenakan penggugat melakukan kesalahan. Kesalahan mendasar yang dilakukan penggugat baru sampai pada SP II / *Reprimand* II.

Berdasarkan keterangan saksi dan karena penggugat telah mendapatkan SP II/ *Reprimand* II, PHK yang telah diputuskan oleh hakim karena kesalahan berat yang melanggar Pasal 158 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada poin a,b,e,d,f,g dan majelis hakim memutuskan PHK terjadi semenjak 22 Mei 2013. PHK yang terjadi mempunyai akibat hukum, maka hakim memutuskan bahwa tergugat mendapatkan haknya sesuai dengan Pasal 161 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana berupa uang pesangon, uang pernghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Selain penggugat menggugat hak-haknya seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Penggugat juga memohon haknya atas upah proses sebagai hak normatifnya selama penyelesaian perselisihan ini belum selesai. Namun menurut pertimbangan hakim tidak beralasan dan tidak berdasar hukum sehingga

²⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, 2007, hlm. 25.

²⁵ Aslim Rasyad, *Metode Ilmiah; Persiapan Bagi Peneliti*, UNRI Press, Pekanbaru, 2005, hlm. 20.

gugatan terhadap upah proses yang seharusnya diterima penggugat ditolak oleh majelis hakim.

Menurut penulis dari pertimbangan hakim pada tingkat pertama dalam perkara ini tidak memenuhi rasa keadilan. Upah proses yang menjadi hak pekerja dalam proses penyelesaian hubungan industrial sudah seharusnya diterima oleh pekerja. Tidak dikabulkannya permohonan upah proses yang seharusnya menjadi hak pekerja ini menjadikan pekerja tersebut dirugikan. Kehilangan pekerjaan tentu membuat pekerja ini kehilangan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. PHK yang terjadi pada pekerja dan dilakukan secara tidak patut, dengan perlakuan yang merugikan pekerja ini sudah selayaknya pekerja mendapatkan hak-haknya dan juga hak atas upah proses selama putusan pengadilan belum berkekuatan hukum.

Pertimbangan hakim pada tingkat pertama ini yang tidak mengabulkan hak pekerja atas upah prosesnya juga tidak memenuhi kepastian hukum. Pengaturan terhadap upah proses telah jelas diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/2000 Tahun 2000 yang merupakan pengaturan dari upah proses yang menjadi salah satu hak yang seharusnya diterima oleh Penggugat. Maka dengan tidak dikabulkannya upah proses maka kepastian hukum tidak terpenuhi.

Upah proses merupakan hak normatif yang seharusnya diterima setiap periodik oleh pekerja. Selama proses penyelesaian hubungan industrial maka berhaklah pekerja untuk mendapatkan haknya sesuai dengan aturan yang telah ada. Jika pekerja tidak diizinkan bekerja oleh pengusaha dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja maka pekerja berhak untuk mendapatkan haknya selama putusan hakim belum berkekuatan hukum. Kasus ini menurut analisis penulis tidak memenuhi konsep pekerja.

Tidak terpenuhinya hak pekerja yang mana pekerja bekerja untuk mendapatkan imbalan dan imbalan tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bahkan kehidupan orang lain. Dengan tidak dipenuhinya hak pekerja selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini maka pekerja

kehilangan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sebelum penyelesaian permasalahan hubungan industrial selesai dan berkekuatan hukum.

2. Pertimbangan Hakim Tingkat Kasasi dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 404 K/Pdt.Sus-PHI/2014 terhadap Putusan Nomor 44/G/2013/PHI.SMG

Upah proses yang menjadi salah satu gugatan dalam tingkat pertama ditolak oleh majelis hakim karena dirasa tidak beralasan dan tidak berdasar hukum ini membuat penggugat beserta kuasa hukumnya merasa hakim telah keliru dalam memutuskan perkara tersebut.

Merasa adanya kekeliruan dengan putusan hakim PHI pada Pengadilan Negeri Semarang dengan putusan hakim tidak mengabulkan tuntutan hak upah proses penggugat terhadap penggugat, maka penggugat mengajukan kasasi dengan memohon agar tergugat membayarkan upah/gaji (hak normatif) selama proses penyelesaian, secara tunai dan sekaligus dari bulan Juni-November 2013 saat gugatan ini diajukan. Upah proses ini berhak diterima oleh penggugat dikarenakan sudah sepantasnya menjadi hak penggugat dalam proses penyelesaian perselisihan industrial ini.

Meski tuntutan merubah status penggugat dari PKWT menjadi PKWTT dikabulkan serta tuntutan uang pesangon, uang pengharahan masa kerja dan penggantian hak dikabulkan, sayangnya tidak dikabulkannya tuntutan upah proses oleh majelis hakim pada tingkat pertama. Sehingga penggugat mengajukan kembali tuntutan terhadap hak upah proses yang seharusnya diterima penggugat selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan putusan pada tingkat pertama di PHI pada Pengadilan Negeri Semarang yang tidak mengabulkan tuntutan penggugat atas upah proses yang menjadi tuntutan penggugat telah benar dan memenuhi rasa keadilan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimana dalam pengambilan putusan, majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan.

Hal ini berbeda dengan tindakan PHK yang dilakukan terhadap pekerja jika hubungan kerjanya memang telah didasarkan pada PKWTT, dimana dalam perkara ini tindakan PHK yang dilakukan oleh tergugat pada penggugat didasarkan bahwa hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu yang ditentukan dalam PKWT, dan oleh karenanya sudah sepatutnya dan seadilnya tergugat tidak dihukum untuk membayar upah proses kepada penggugat.

Pertimbangan hakim dalam perkara ini bahwa putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan penggugat ditolak oleh majelis hakim ditingkat kasasi. Berarti permohonan atas upah proses yang diajukan ditolak oleh majelis hakim yang mana PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu perjanjian antara penggugat dan tergugat. Namun hakim juga telah memutuskan bahwa penggugat adalah pegawai tetap di Hotel Sahid Jaya Solo.

Berdasarkan putusan dari tingkat pertama yang tidak mengabulkan upah proses yang dihukum kepada tergugat, sehingga penggugat yang di PHK oleh tergugat tidak mendapatkan haknya atas upah proses sebagai hak normatif dari tergugat yang mana penggugat bekerja dengan tergugat yang statusnya sudah menjadi PKWTT. Berdasarkan putusan ditingkat kasasi, hakim juga memutuskan hal yang sama bahwa putusan tersebut mengadili untuk menolak permohonan kasasi dari pemohon kasasi Tuan Yuan Agusta untuk tuntutan upah prosesnya. Putusan untuk tingkat pertama dan tingkat kasasi sama-sama menolak upah proses yang menjadi permohonan tergugat.

Tidak dikabulkannya permohonan penggugat terhadap upah proses yang seyogyanya diterima penggugat sebagai hak normatifnya selama putusan perselisihan belum berkekuatan hukum tetap menurut pengadilan tingkat pertama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang bahwa PHK yang terjadi karena kesalahan yang dilakukan penggugat sehingga penggugat mendapatkan SP II dan tuntutan upah proses

tersebut tidak beralasan dan tidak berdasar hukum.

Putusan tingkat kasasi pada Mahkamah Agung juga menolak permohonan upah proses yang menjadi permohonan kasasi penggugat. Menurut majelis hakim bahwa putusan pada tingkat pertama nomor 44/G/2013/PHI.SMG telah benar dan memenuhi rasa keadilan. Ditolaknya permohonan upah proses yang diajukan penggugat dikarenakan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat berakhir demi hukum karena berakhirnya waktu dalam perjanjian PKWT, sehingga tergugat tidak dihukum untuk membayar upah proses kepada penggugat.

Pasal 155 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak pekerja/buruh yang di PHK, dimana Pasal tersebut mengatakan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, dan Ayat 3 mengatakan pengusaha dapat melakukan 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.

Aturan lain yang terkait dengan hak atas upah proses terhadap pekerja/buruh selama putusan PHK belum berkekuatan hukum tetap yaitu Keputusan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 Tahun 2000 terdapat pada Pasal 16 yaitu:

1. Sebelum ijin PHK diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat dan apabila pengusaha melakukan *skorsing* sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, maka pengusaha wajib membayar upah paling sedikit 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah yang diterima pekerja;
2. *Skorsing* sebagaimana dimaksud dalam Ayat 1 harus dilakukan secara tertulis dan disampaikan kepada pekerja yang bersangkutan dengan alasan yang jelas, dan kepada pekerja yang bersangkutan harus diberikan kesempatan membela diri;

3. Pemberian upah selama *skorsing* sebagaimana dimaksud dalam Ayat 1 paling lama 6 (enam) bulan;
4. Setelah masa *skorsing* berjalan selama 6 (enam) bulan dan belum ada putusan Panitia Daerah atau Panitia Pusat, maka upah selanjutnya ditentukan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Aturan-aturan yang telah jelas diatur mengenai hak atas upah proses pekerja/buruh yang di PHK oleh pengusaha sebagai suatu kepastian hukum dalam menciptakan ketertiban umum dan menegakkan hukum.²⁶

Putusan hakim PHI Semarang Nomor 44/G/2013/PHI.SMG dalam perkara PHK sepihak yang dilakukan oleh Hotel Sahid Jaya Solo terhadap Tuan Yuan Agusta selaku pekerja di Hotel Sahid Jaya Solo. Hakim memutuskan untuk tidak mengabulkan upah proses yang seharusnya dibayarkan oleh tergugat kepada penggugat.

Menurut penulis hal ini tidak memenuhi keadilan, penggugat di PHK tidak sesuai dengan alasan pemberhentian pekerja oleh pengusaha. PHK yang terjadi terjadi juga tidak memuat alasan apa yang menyebabkan tidak diperpanjangannya hubungan kerja penggugat.

Putusan ini juga tidak memenuhi kepastian hukum dalam pemenuhan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh karena telah salah dalam menerapkan dasar hukum sebagai pertimbangan untuk menolak hak yang dituntut oleh pekerja/buruh selaku penggugat dalam kasus ini. Upah proses adalah salah satu hak yang diterima oleh pekerja ketika putusan PHK belum berkekuatan tetap.

Kepastian sendiri disebut sebagai tujuan dari hukum, dan kepastian juga merupakan syarat untuk membuat suatu putusan bagi hakim. Keteraturan masyarakat berkaitan dengan kepastian dalam hukum, karena keteraturan merupakan inti dari kepastian itu sendiri. Keteraturan menyebabkan orang dapat hidup secara berkepastian sehingga dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat.²⁷

Hal ini hakim PHI sangatlah berperan dalam memberikan kepastian hukum. Dalam hal ini seharusnya hakim memutuskan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan untuk upah

proses hakim berpedoman terhadap Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 16 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/2000 Tahun 2000 untuk menemukan hukumnya, terbukti pada saat acara pembuktian dan jawab-menjawab antara kedua belah pihak, dan hakim PHI menemukan fakta-fakta hukumnya, berawal dari hal tersebutlah maka hakim dapat memutuskan perkara tersebut.

Namun dalam perkara PHI nomor 44/G/2013/PHI.SMG tentang PHK sepihak menurut penulis tidaklah memenuhi asas kepastian hukum, hal ini dibuktikan dengan putusan hakim yang menolak atas tuntutan hak upah proses yang seharusnya diterima setiap periodiknya sebelum putusan PHK berkekuatan tetap yang diajukan oleh pekerja/buruh .

Pengambilan putusan dalam kasus ini, hakim PHI tidak memperhatikan fakta-fakta hukum dalam persidangan dan tidak tepat dalam menerapkan dasar hukum pertimbangan acara persidangan dan tidak tepat dalam menerapkan dasar hukum pertimbangan atas tuntutan yang diajukan oleh penggugat. Sehingga dalam hal ini putusan yang diputuskan oleh hakim PHI tidak memenuhi kepastian hukum atas aturan yang sudah ada mengenai upah proses.

Putusan hakim PHI pada kasus ini menurut penulis juga tidak memenuhi konsep pekerja. Dimana pekerja/buruh melakukan pekerjaan untuk mendapatkan imbalan yang mana imbalannya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya, keluarganya atau masyarakat. Pekerja/buruh dianggap posisinya lebih lemah dari pengusaha, namun di depan hukum kedudukan antara pengusaha dengan pekerja/buruh sama.

Maka dari itu penggugat berhak untuk mendapatkan upah proses selama putusan penyelesaian hubungan industrial belum berkekuatan tetap sesuai dengan Pasal 155 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan penggugat juga bukan seorang PKWT karena sesuai dengan Pasal 3 Ayat 2 Kepmenakertrans Nomor Kep.100/Men/VI/2004 bahwa PKWT hanya dibuat paling lama 3 (tiga) Tahun dan jika melebihi waktu tersebut maka demi hukum PKWT tersebut menjadi PKWTT. Sehingga Penggugat berhak untuk menerima hak upah

²⁶ *Ibid*, hlm 72.

²⁷ *Ibid*, hlm 73.

proses yang seharusnya diterima setiap periodik jika tidak terjadi PHK.

Berdasarkan uraian di atas, upah proses yang seharusnya diterima oleh penggugat tidak dibayarkan oleh tergugat, karena menurut tergugat PHK yang terjadi kepada penggugat dikarenakan sudah habis waktu kerjanya. Namun, penggugat bukanlah seorang PKWT tetapi sudah menjadi PKWTT demi hukum. Jelas hal ini dirasa tidak adil bagi penggugat, adanya itikad tidak baik dari pengusaha yang selalu memperbaharui PKWT penggugat. Namun setelah Tahun keempat penggugat bekerja, sesuai dengan Pasal 59 Ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), Ayat (2), Ayat (4), Ayat (5) dan Ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian waktu tidak tertentu”.

Penggugat seharusnya sudah menjadi PKWTT yang mana penggugat tidak bisa di PHK karena habisnya masa kerja kecuali sesuai dengan hal-hal yang diperbolehkan terjadinya PHK. Terjadinya PHK terhadap Unsur Yuridis yang merupakan unsur pertama dan utama;

1. Unsur Filosofis, berisikan kebenaran dan keadilan;
2. Unsur Sosiologis, yang mempertimbangkan tata nilai budaya yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.

Menerapkan dengan baik dari ketiga unsur tersebut dalam membuat putusan atau menghasilkan putusan yang baik dan bermutu. Untuk penerapan unsur filosofis dan sosiologis diperlukan pengalaman dan pengetahuan yang luas, serta kerja keras sehingga dapat memahami dan menerapkan nilai-nilai yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.

Perkara PHK sepihak yang dialami oleh tuan Yuan Agusta, penggugat meminta keadilan dari perkara yang sedang dialaminya. Hakim memutuskan untuk menolak permohonan hak upah proses yang diajukan kepada tergugat. Hakim memutuskan menolak upah proses yang diajukan oleh penggugat karena status pekerja adalah PKWT. Padahal status penggugat yang semula PKWT telah berubah menjadi PKWTT pada Tahun keempat penggugat bekerja.

Mengingat PHK yang terjadi pada penggugat secara tidak patut oleh tergugat, PHK yang tidak memiliki alasan mengapa penggugat terkena PHK maka sudah sepantasnya penggugat mendapatkan upah prosesnya. Pengaturan upah proses sudah jelas dan hakim menolak permohonan penggugat atas upah proses yang seharusnya menjadi hak penggugat. Penggugat merasa keberatan dengan ditolaknya permohonan upah proses.

Putusan ini dirasa tidak memenuhi unsur filosofis yaitu keadilan, karena hakim memutuskan untuk menolak permohonan upah proses yang mana hakim berpendapat bahwa sudah selayaknya penggugat tidak mendapatkan upah proses karena PHK yang terjadi karena penggugat telah melaksanakan kesalahan. Namun di dalam surat PHK yang dikeluarkan oleh *management* Hotel Sahid Jaya Solo tidak memuat alasan apa yang membuat berakhirnya hubungan kerja penggugat.

Putusan hakim juga harus memenuhi kepastian hukum. Kepastian hukum adalah salah satu dari tujuan hukum, di samping yang lainnya yakni kemanfaatan dan keadilan bagi setiap insan manusia selaku anggota masyarakat yang *plural* dalam interaksinya dengan insan yang lain tanpa membedakan asal-usulnya dari mana dia berada.²⁸ Menurut Soedikno Mertokusumo, merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum, sebagaimana dikemukakan pengertian kepastian merupakan perlindungan yustisiabel tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.²⁹

Putusan yang ditetapkan oleh hakim mengacu kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 yang mengatur secara tegas adanya upah proses selama skorsing yang dibatasi enam bulan. Namun ada juga yang menyatakan sampai putusan PHI dikeluarkan dan ada juga yang menyatakan sampai putusan Mahkamah Agung, ketika proses kasasi terjadi.³⁰

Pasal 155 Ayat 2 dan Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan

²⁸ Khairani, *Loc.Cit*, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*

²⁹ Soedikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hlm 145.

³⁰ Surya Chandra, SH., L.L.M., Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, bagian 3.

perlindungan pekerja dari kemungkinan atau potensi arogansi pengusaha, khususnya bila terjadi PHK secara melawan hukum atau tidak sesuai dengan alasan-alasan yang diperbolehkannya PHK terjadi. Penegasan dari Mahkamah Konstitusi menjadi penting karena praktiknya perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan dalam waktu 6 (enam) bulan.³¹ Sehingga jelas bahwa PHK akan resmi setelah putusan dari pengadilan sudah berkekuatan hukum tetap posisi lebih lemah dari tindakan PHK yang dilakukan oleh pengusaha

Pekerja/buruh menjadi kepentingan pengusaha merupakan suatu yang sedemikian melekatnya pada pribadi pekerja/buruh sehingga pekerja/buruh itu selalu mengikuti tenaganya ke tempat dimana dipekerjakan, dan pengusaha kadangkala seenaknya memutuskan hubungan kerja pekerja/buruh karena tenaganya tidak dibutuhkan lagi. Oleh karena itu pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.³²

III. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Hak upah proses pekerja yang di PHK menurut Pasal 155 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 bahwa selama putusan pengadilan belum berkekuatan tetap, maka pekerja/buruh dan pengusaha tetap melaksanakan kewajibannya. Hak upah proses yang melekat kepada pekerja jika proses PHK melalui pengadilan. Upah proses juga dibayarkan sebesar 6 (enam) bulan, sesuai dengan Keputusan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 Tahun 2000 Pasal 16 Ayat 3 yaitu Pemberian upah selama *skorsing* sebagaimana dimaksud dalam Ayat 1 paling lama 6 (enam) bulan. Sehingga jelas pengaturan terhadap upah proses

yang menjadi hak pekerja/buruh yang di PHK sepihak dan melalui proses pengadilan;

2. Analisis putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada Pengadilan Negeri Semarang menurut Pasal 53 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman disebutkan bahwa penetapan putusan harus memuat pertimbangan hukum hakim yang didasarkan pada alasan dan dasar hukum yang tepat dan benar. Kurangnya ketelitian hakim dalam memutuskan perkara Nomor 44/G/2013/PHI.SMG dan kurangnya memperhatikan aturan tentang upah proses yang sudah diatur dalam Pasal 155 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga Pasal 16 Ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 Tahun 2000, yang seharusnya upah proses tersebut diterima oleh pekerja/buruh yang diputus hubungan kerja secara sepihak yang melalui pengadilan. Sehingga hakim telah keliru untuk tidak mengabulkan gugatan hak upah proses bagi pekerja buruh.

B. Saran

1. Dalam memberikan pertimbangan hukum, hakim haruslah memperhatikan ketentuan-ketentuan yang berlaku, termasuk dalam perkara PHK khususnya tentang hak yang harus diterima pekerja/buruh tentang upah proses, selama putusan PHK belum berkekuatan hukum tetap dimana selain memperhatikan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hakim juga harus memperhatikan Pasal 16 Keputusan Menteri tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/2000 Tahun 2000 yang memuat aturan tentang hak atas upah proses pekerja yang di PHK;
2. Penegakan hukum merupakan wujud dari perlindungan hukum dari individu yang disewenang-wenangkan dengan individu lainnya. Oleh karena itu hakim haruslah memperhatikan kepastian hukum sebagai wujud perlindungan terhadap setiap

³¹ *Ibid*, Bagian 6.

³² Zaeni Asyhadie, *Op.Cit*, hlm 16.

individu agar tidak terjadi tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh individu lainnya dan memperhatikan hak-hak yang seharusnya diterima.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Ali, Achmad, 2008, *Menguak Realitas Hukum*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- _____, 1996, *Menguak Tabir Hukum (suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, Chandra Pratama, Jakarta.
- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2010, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ashshofa, Burhan, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asikin, Zainal, dkk, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2013, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bachtiar, Maryati, 2007. *Hukum Perikatan*. Cv. Witra Irzani, Pekanbaru.
- Damanik, Sehat, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing Jakarta.
- Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Djumialdji, FX, 2006, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Fuady, Munir, 2007, *Dinamika Teori Hukum*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Husni, Lalu, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- _____, 2007, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Kansil, CST,2002, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Kelsen, Hans, 2007, *Teori Hukum Murni*, Nusamedia, Bandung.
- Khairani, 2014, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Univesitas Andalas, Padang.
- _____, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Mahmud Marzuki, Peter , 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Pranada Media Group, Jakarta.
- _____,2010, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Makarao,Taufik, 2009, *Pokok-Pokok Hukum Acara Perdata*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Manan,Bagir, 2007, *Kekuasaan Kehakiman di Indonesia dalam UU No.4 Tahun 2004*, FH UII Press, Yogyakarta.
- Manullang , E.Fernando M, 2007, *Menanggapi Hukum Berkeadilan*, PT Kompas Media Nusantara, Jakarta.
- Mertokusumo, Soedikno,1999, *Mengenal Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.
- _____,1993, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta.
- Raharjo, Satjipto, 2006, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- _____, 2001, *Biarkan Hukum Mengalir*, PT.Citra Aditya, Bandung.
- Rasaid, Nur, 1996, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Rasjidi,Lili, 2001, *Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, Citra Aditya Bakti,Bandung.
- Rusli,Hardijan, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Saliman, Abdul R. 2010, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sholehudin, Umar, 2011, *Hukum dan Keadilan Masyarakat*, Setara Press, Malang.
- Soekanto, Soerjono, dan Sri Mamudji, 2007, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*,PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Soepomo, Iman, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Soeparmono,2005, *Hukum Acara Perdata dan Yurisprudensi*, Mandar Maju, Bandung.
- Soeroso. R, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Subekti, R, 2005, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bandung, Bandung.
- _____,1979 *Hukum Perjanjian*, PT.Intermasa. Jakarta.
- Supranto, J, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutedi, Adrian, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

- Syahrani, Riduan, 2000, *Buku materi Dasar Hukum Acara Perdata*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Trijono, Rachmat, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Depok.
- Pujiono, dan Ugo, 2011, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

B. Skripsi, Jurnal

- Bambang Priyanto, 2014, *Analisis Hukum Hakim dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru (Studi Kasus Terhadap Putusan Nomor 32/G/2010/PHI.PBR)*, Fakultas Hukum Universitas Riau, Pekanbaru.
- Damanhuri Fatah, 2013, *Teori Keadilan Menurut John Rawls*, Jurnal TAPIs Vol.9 No.2 Juli-Desember
- Jamal Wiwoho, 2013, *Membangun Dialog yang Setara Dalam Hubungan Industrial*, Jurnal Hukum Bisnis, Volume.3 No 2.
- Nikodemus Maringan, 2015, *Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion, Edisi 3, volume 3
- Romi, 2015, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dari Perspektif Kepastian Hukum di Indonesia dalam Gagasan Pengaturan ke Depan*. Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Andalas, Volume 22 Nomor.2 (Juli-Desember).
- Teguh Sulistia, *Perlindungan Hukum terhadap Hak Normatif Buruh dalam Proses Industrialisasi*, Jurnal Hukum YARSI Jakarta, Vol.2 No.2 Tahun 2006

C. Peraturan Perundang-Undangan

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

D. Internet

- Dwika, *“Keadilan dari Dimensi Sistem Hukum”*, <http://hukum.kompasiana.com>, (02/04/2011), diakses pada 2 Desember 2016.
- <http://lumbazresearch.blogspot.com/2011/04/teori-keadilan.html> diakses tanggal 18 Februari 2017.
- <http://taufananggriawan.wordpress.com/2011/11/17/pengertian-adil-dan-keadilan/> diakses tgl 17 Februari 2017.
- <http://www.bartleby.com/61/83/PO398300.html>, diakses pada 17 Februari 2017.
- <http://www.herdi.web.id/seri-hukum-perburuhan-antaraburuh-pekerja-dan-karyawan/html>, diakses tanggal 20 Februari 2017.
- <http://www.hukum-hukum.com/2016/09/phk-yang-terbit-dari-pkwt-yang-ilegal.html> diakses pada 3 Desember 2016.
- <http://zofyanthespiritoflife.blogspot.com/2014/03/susunan-dan-isi-putusan-pengadilan.html> diakses pada tanggal 12 April 2017.
- Juanda Pangaribuan (23 Desember 2011), *“Putusan MK dan Ragam Tafsir tentang Upah Proses PHK”*, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/1t4ef3dcaacf2c6/putusan-mk-dan-ragam-tafsir-tentang-upah-proses-phk-broleh--juanda-pangaribuan->, diakses pada 7 November 2016.