

**UPAH PROSES PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI  
NOMOR 37/PUU-IX/2011”  
(STUDI KASUS PERKARA NOMOR 157 K/PDT.SUS-PHI/2018)**

**Nora Melinda, Herman Fikri, Adi Purnama**

Program Pascasarjana Magister Hukum  
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda

**Abstrak**

Merujuk pada pertimbangan hukum Hakim Mahkamah Agung pada Tingkat Kasasi pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dalam Perkara Nomor 157 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tanggal 14 Maret 2018 yang memutuskan upah proses paling banyak 6 (enam) bulan sesuai Yurisprudensi Mahkamah Agung RI adalah berkiblat kepada Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Akibat hukum pelaksanaan upah proses pasca putusan Mahkamah Kontistusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dirasakan tidak adil bagi pengusaha. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 itu memastikan tambahan beban keuangan bagi perusahaan terutama bila melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang menyimpang dengan hukum. Bila dalam praktik peradilan terdapat sikap yang berbeda dari para hakim dalam memutuskan upah proses, kini perbedaan itu telah berakhir apabila semua pihak menghormati putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011, putusan itu akan menjadi landasan hakim untuk seragam menghukum pengusaha membayar upah proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sampai putusan berkekuatan hukum tetap.

**Kata Kunci : Upah Proses, Mahkamah Konstitusi, Uang Pesangon.**

**Abstract**

*Referring to the legal considerations of the Supreme Court Judge at the Cassation Level after the Constitutional Court Decision Number 37 / PUU-IX / 2011 in Case Number 157 K / Pdt.Sus-PHI / 2018 dated March 14, 2018 which decided the process fee at most 6 (six) months in accordance with the Supreme Court Jurisprudence of the Republic of Indonesia is oriented to Kepmenaker Number 150 of 2000 concerning the Termination of Employment Termination and Determination of Severance Pay, Tenure Award and Compensation in the Company. The legal consequences of the implementation of process wages after the decision of the Constitutional Court Number 37 / PUU-IX / 2011 are felt to be unfair to employers. Decision of the Constitutional Court Number 37 / PUU-IX / 2011 dated September 19, 2011 ensures an additional financial burden for companies, especially when terminating work relationships (PHK) that deviates from the law. If in judicial practice there is a different attitude from the judges in deciding the process fee, now the difference has ended if all parties respect the decision of the Constitutional Court Number 37 / PUU-IX / 2011 dated September 19, 2011, that decision will become the basis for judges to uniformly punish The employer pays the wages the Termination of Employment (PHK) process until the decision has final legal force.*

**Keywords : Process Wages, Constitutional Court, Severance Pay.**

## **A. Latar Belakang**

Praktik hukum ketenagakerjaan khususnya dalam hal Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang saat ini diterapkan para praktisi, baik pihak pengusaha, pekerja, pemerintah (mediator) dan hakim dalam melakukan penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sesungguhnya telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan cara menempuh proses hukum perundingan bipartite, perundingan *tripartite* (mediasi) dan pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Dalam praktik apabila ditemukan bukti pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/ buruh, maka baik pengusaha dan pekerja/ buruh akan melakukan perundingan bipartite. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan, maka dikeluarkan surat *skorsing*. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari adanya perbuatan berlanjut seperti menghilangkan dokumen atau untuk memberikan ruang yang cukup bagi pekerja/buruh dalam menjalani proses hukum. Tindakan *skorsing* diperbolehkan oleh undang-undang, asalkan tetap membayarkan upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima oleh pekerja/buruh. Hal tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi ketentuan pasal tersebut tidak menjelaskan sampai kapan upah beserta hak-hak lain harus tetap dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan yang sedang *diskorsing*. Oleh karena tindakan *skorsing* yang diatur dalam ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan penyimpangan dari ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perlu dikaji isi ketentuan yang berbunyi, sebagai berikut : “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

Ketentuan yang berbunyi “selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan” oleh para praktisi ditafsirkan sebagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga setelah majelis hakim membacakan putusan, maka hubungan kerja telah berakhir, termasuk hak dan kewajiban dari pengusaha dan pekerja/ buruh. Dasar pemikiran tersebut telah diterapkan dalam praktik hukum ketenagakerjaan untuk dasar melakukan pembayaran upah *skorsing* atau sering disebut sebagai “upah proses”, sehingga pengusaha hanya akan membayarkan upah *skorsing* atau “upah proses” sampai dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah beberapa kali dimintakan Uji Materi ke Mahkamah Konstitusi RI. Salah satu permohonan pengujian tersebut adalah pengujian atas Ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 yang memutuskan mengenai frase “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap artinya bahwa selama putusan pengadilan belum mempunyai kekuatan hukum tetap para pihak dalam hubungan industrial (baik itu pengusaha maupun pekerja/buruh) harus tetap melaksanakan segala kewajibannya serta disisi lain para pihak juga harus tetap memperoleh hak-haknya selama masih berperkaranya dan menunggu putusan berkekuatan hukum tetap.

Tidak ada penjelasan lebih lanjut mengenai ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ten-

tang Ketenagakerjaan tersebut baik dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun dalam peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini menimbulkan ketidakjelasan penafsiran yang membingungkan bagi hakim.<sup>1</sup>

Terjadinya berbeda penafsiran antara Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung mengenai pemberian upah selama proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau dalam praktik dikenal dengan upah proses. Besaran upah proses yang ditafsirkan oleh Mahkamah Agung bukanlah sampai suatu putusan berkekuatan hukum tetap tetapi hanya sebanyak 6 (enam) bulan saja. Dalam putusan-putusan Mahkamah Agung teridentifikasi beberapa dasar hukum yang memungkinkan bagi hakim untuk menafsirkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) tersebut berbeda dengan penafsiran Mahkamah Konstitusi. Hal ini mengakibatkan ketidakselarasan interpretasi antara dua pucuk kekuasaan kehakiman di Indonesia tersebut.

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pertimbangan hukum hakim dalam memutus upah proses pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011?
2. Bagaimanakah akibat hukum pelaksanaan “upah proses” pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011?

## C. Pembahasan

### 1. Pertimbangan Hukum Hakim Dalam Memutus Upah Proses Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 Tanggal 19 September 2011

Hasil penelitian ini didasarkan pada data sekunder, yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas IA Khusus Perkara Nomor : 03/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg tanggal 26 April 2017 *juncto* Putusan Mahkamah Agung RI Perkara Nomor : 157 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tanggal 14 Maret 2018 yang akan diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Para Pihak dalam Kasus

Perkara Nomor: 03/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg *juncto* Perkara Nomor: 157 K/Pdt.Sus-PHI/2018 adalah Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara :

YULIA, Warga Negara Indonesia, Karyawan Swasta, bertempat tinggal di Empelas, Kecamatan Muara Enim, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada ANDRI MEILANSYAH, SH, ANDRI DWIYAN CAHYADI, SH, FITRI ETHIKA MANDALIA, SH dan DODY SATRIADI, SH kesemuanya adalah Advokat dan Konsultan Hukum pada ANDRE MACAN & PARTNERS LAW FIRM, *Attorney & Counselor at Law*, yang beralamat di Jalan Inspektur Marzuki Komp. Ruko 10 No. 09 Pakjo Palembang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Desember 2016 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang di bawah Register Nomor : 4/SK/2017/PHI.PLG, tanggal 4 Januari 2017 selanjutnya disebut PENGUGAT;

Lawan

PT. COLUMBINDO PERDANA (COLUMBIA), Perseroan, berkedudukan: Kantor Pusat di Komp. Jembatan Lima Indah Blok 15 A, Jalan K.H. Moh. Mansyur No. 23-26 Jakarta, dengan Kantor Cabang di Jalan Jend. Sudirman Pasar II Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan, se-

<sup>1</sup> lihat artikel yang berjudul “Aturan Upah Proses PHK Bingungkan Hakim” dalam: <http://www.hukumonline.com>, diakses pada tanggal 13 Agustus 2013.

lanjutnya disebut sebagai TERGUGAT

2. Kronologi Kasus :

Penggugat telah bekerja di PT. Columbindo Perdana (Columbia) pada Kantor Cabang Muara Enim sejak tanggal 3 Mei 1993 dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.320.000,- (*dua juta tiga ratus dua puluh ribu rupiah*). Dikarenakan kinerja Penggugat sangat baik dalam pekerjaannya, maka Penggugat seringkali mendapat *progress plus* penjualan yang selalu naik dari bulan kebulan, maka sejak tanggal 2 Maret 2015 Penggugat mendapat promosi jabatan sebagai *Retail Head* (PJS) di Kantor Cabang Muara Enim berdasarkan Surat Keputusan Nomor SK/PROM/HRM/245/II/2015 tanggal 27 Februari 2015.

Suatu saat, sekitar bulan Agustus 2015, Penggugat diajak Tergugat makan bersama di Rumah Makan Saung Eva di Muara Enim yang kemudian pada saat itu tiba-tiba tanpa alasan yang jelas Tergugat menyampaikan kepada Tergugat bahwa untuk jabatan *Retail Head* di Kantor Cabang Muara Enim akan ditiadakan yang selanjutnya Tergugat menyampaikan akan *demosi* jabatan Penggugat yang tadinya sebagai *Retail Head* turun ke jabatan *Supervisor Sales*. Mendengar keterangan itu, maka Penggugat sangatlah berkeberatan dan tidak menerima permintaan Tergugat dikarenakan tindakan yang dilakukan oleh Tergugat terkesan diskriminatif dan dipaksakan, padahal pada faktanya banyak posisi jabatan *Retail Head* lainnya yang dibawah pimpinan *Regional Manager* SumselBabel yang angkanya penjualannya tidak mencapai *progress plus*, namun tidak *demosi* jabatannya oleh Tergugat tetapi sebaliknya Penggugat yang memiliki kinerja baik dalam hal ini angka penjualannya mencapai *progress plus* malah *demosi* ke jabatan *Supervi-*

*sor Sales*. dikarenakan alasan Penggugat yang menolak dan merasa keberatan tersebut, maka Tergugat mungulkan niatnya *demosi* jabatan Penggugat namun Tergugat memilih untuk memutasi Penggugat ke Pos Lahat dengan jabatan Kepala Cabang Pembantu (KCP) Lahat Cabang Muara Enim dan akhirnya Penggugat mau menerima jabatan tersebut.

Sejak tanggal 15 Oktober 2015, Penggugat telah menjalankan kewajibannya sebagai Kepala Cabang Pembantu (KCP) Lahat Cabang Muara Enim berdasarkan Surat Keputusan Nomor SK/PROM/HRM/762/X/2015 tertanggal 13 Oktober 2015 yang ditandatangani oleh *General Manager Human Resources Management*. Setelah 4 (empat) bulan bekerja sebagai Kepala Cabang Pembantu (KCP) Lahat Cabang Muara Enim, Penggugat telah mampu menciptakan penjualan mencapai *progress plus* dengan angka penjualan dan *collection* yang tadinya sangat buruk kini mengalami perbaikan yang *significant* dengan data setiap bulannya sebagai berikut :

- Bulan September 2015 : 56,4 %
- Bulan Oktober 2015 : 56,5 %
- Bulan November 2015 : 69,9 %
- Bulan Desember 2015 : 71,0 %

Setelah Tergugat mengetahui kinerja Penggugat sebagai Kepala Cabang Pembantu Lahat Cabang Muara Enim telah dapat menciptakan penjualan yang mencapai *progrees plus* sehingga Kantor Cabang Pembantu Lahat Cabang Muara Enim mengalami perbaikan yang sangat *significant*, maka tindakan yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat malah berbanding terbalik, secara sepihak dan tanpa alasan yang jelas Tergugat malah melayangkan surat kepada Penggugat, yakni Surat Keputusan Nomor : SK/DEM/HRM/019/I/2016 tanggal 7 Januari 2016 yang menyatakan bahwa Penggugat dicabut

jabatannya sebagai Kepala Cabang Pembantu (KCP) Lahat Cabang Muara Enim dan selanjutnya Penggugat diturunkan jabatannya menjadi *Supervisor Sales*.

Atas keputusan Tergugat secara sepihak dan tanpa alasan yang jelas tersebut, Penggugat merasa keberatan dan menolaknya dikarenakan Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan ataupun pelanggaran baik yang diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) ataupun peraturan lainnya, justru sebaliknya selama Penggugat menjabat sebagai Kepala Cabang Pembantu (KCP) Lahat Cabang Muara Enim, Penggugat sudah dapat menciptakan penjualan yang mencapai *progrees plus* dan Kantor Cabang Pembantu Lahat Cabang Muara Enim telah mengalami perbaikan dalam waktu 4 (empat) bulan, dan bahkan Penggugat sudah menyampaikan laporan hasil penjualan yang meningkat dari bulan kebulan tersebut kepada Tergugat. Namun ternyata Tergugat tetap memaksakan kehendaknya untuk mendemosi jabatan Penggugat ke jabatan *Supervisor Sales* dengan alasan bahwa data di *Human Resources Information System (HIRS)* di perusahaan sudah memposisikan jabatan Penggugat sebagai *Supervisor Sales*.

Bahwa apabila Penggugat menerima jabatan *Supervisor Sales* tersebut maka akan berdampak selain penurunan jabatan juga penurunan gaji yang diterima oleh Penggugat setiap bulannya yang tadinya gaji Penggugat sebagai Kepala Cabang Pembantu (KCP) Lahat Cabang Muara Enim bisa mencapai ± Rp. 4.000.000,-/bulan (empat juta rupiah perbulan) sedangkan pada jabatan sebagai *Supervisor Sales* maka Penggugat hanya menerima gaji sebesar Rp. 1.000.000,-/bulan (satu juta rupiah perbulan).

Atas tindakan sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggu-

gat, maka Penggugat berkeinginan untuk dilakukan perundingan bipartite antara Penggugat dan Tergugat dikarenakan Penggugat tetap beritikad baik untuk menyelesaikan perselisihan tersebut secara musyawarah dan kekeluargaan agar *demosi* terhadap diri Penggugat ditinjau kembali. Penggugat sudah berusaha berkomunikasi dengan bagian *Regional Manager Operational* untuk menyampaikan hal tersebut, namun justru sebaliknya oleh Tergugat malah menawarkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat dengan memberikan uang pesangon berdasarkan masa kerja Penggugat yang telah bekerja selama 23 (dua puluh tiga) tahun lamanya, namun sebelum tawaran itu disepakati akan disampaikan dahulu kepada Kantor Pusat di Jakarta. Ternyata beberapa hari kemudian, bukannya Penggugat mendapat informasi tentang hak-hak yang diterima oleh Penggugat apabila menerima PHK, malah Tergugat menyampaikan kepada Penggugat bahwa atas instruksi *Assisten Manager People & Organization* menyatakan bahwa Penggugat diminta untuk mengundurkan diri dari perusahaan milik Tergugat.

Sudah barang tentu Penggugat menolak dan tidak menerima hasil keputusan sepihak Tergugat yang meminta Penggugat untuk mengundurkan diri dari perusahaan milik Tergugat tersebut, selanjutnya pada tanggal 14 Januari 2016, Penggugat menyampaikan penolakan tersebut secara tertulis kepada *Assisten Manager People & Organization* yang isi suratnya menyatakan Penggugat keberatan dan menolak untuk mengundurkan diri dari PT. Columbindo Perdana (Columbia) seperti yang diminta oleh Tergugat dikarenakan apabila Penggugat mengundurkan diri, maka Penggugat akan kehilangan hak-haknya akibat dari pengunduran dirinya dan

juga Penggugat merasa Tergugat tidak menghargai pengabdian yang telah bekerja selama 23 (dua puluh tiga) tahun lamanya untuk memajukan usaha perusahaan milik Tergugat.

Tidak hanya itu, Penggugat juga mengajukan surat permohonan secara tertulis kepada Tergugat melalui bagian *COO* yang intinya Penggugat menolak untuk mengundurkan diri dan meminta penghargaan berupa hak-hak yang seharusnya Penggugat terima sesuai pengabdian Penggugat yang sudah bekerja selama 23 (dua puluh tiga) tahun lamanya di perusahaan milik Tergugat, namun hal tersebut tidak mendapat respon positif dari Tergugat.

Dikarenakan Penggugat sudah berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan kepastian status Penggugat di perusahaan milik Tergugat, namun tetap saja tidak ada itikat baik dari Tergugat untuk memberikan keadilan bagi Penggugat, maka akhirnya pada tanggal 15 Januari 2016 Penggugat resmi membuat pengaduan tertulis ke Disnakertrans Kabupaten Muara Enim.

Atas Pengaduan Penggugat tersebut, maka diadakan mediasi antara Penggugat dan Tergugat yang dimediasi oleh Mediator Disnakertrans Kabupaten Muara Enim, yaitu pada tanggal 26 Januari 2016 dan 2 Februari 2016, namun belum tercapai kata sepakat sehingga mediasi ditunda sampai tanggal 15 Februari 2016. Belum sampai tanggal 15 Februari 2016, tepatnya pada tanggal 10 Februari 2016 ternyata Tergugat melakukan tindakan intimidasi dan mengancam Penggugat melalui telepon seluler yang mengatakan dan memaksa Penggugat untuk melaksanakan jabatannya sebagai *Supervisor Sales*, dan apabila Penggugat tidak melaksanakannya, maka Penggugat dianggap membangkang atau tidak mau men-

jalankan tugas yang sudah ditetapkan oleh Tergugat, tidak hanya itu saja Tergugat juga mengancam akan mengeluarkan Surat Peringatan dan *demosi* Penggugat ke jabatan *Sales*, padahal perselisihan antara Penggugat dan Tergugat sedang dalam proses mediasi di Disnakertrans Kabupaten Muara Enim.

Selanjutnya pada tanggal 15 Februari 2016, dilaksanakan kembali mediasi yang ke 3 (tiga) yang dihadiri oleh Penggugat dan Tergugat, namun hasilnya antara Penggugat dan Tergugat tetap pada pendirian masing-masing sehingga mediasi tidak tercapai kata sepakat, sehingga pada tanggal 16 Juni 2016 Mediator Disnakertrans Kabupaten Muara Enim mengeluarkan Anjuran Nomor : 560/596/Nakertrans/6.3/2016 yang isi anjurannya adalah sebagai berikut :

- 1) Agar PT. Columbindo Perdana memberikan pesangon atas pengakhiran hubungan kerja kepada Sdri. Yulia sesuai ketentuan yang diatur dalam Pasal 169 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - a. Masa kerja : 23 tahun 1 bulan
  - b. Upah/bulan : Rp. 2.320.000,00
  - c. Pesangon 9 bulan x 2 x Rp.2.320.000,00 :  
Rp.41.760.000,00
  - d. Uang Penghargaan Masa Kerja 8 bulan x Rp.2.320.000,00 :  
Rp.18.560.000,00
  - e. Uang Penggantian Hak 15% :  
Rp. 9.048.000,00Total : Rp.69.368.000,00
- 2) Untuk meneliti, menghitung dan menetapkan kemungkinan ada tidaknya kekurangan pembayaran upah, iuran Jamsostek, upah lembur agar para pihak menyerahkan datanya kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim;

- 3) Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas Anjuran ini selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.

Bahwa ternyata Tergugat tidak mau melaksanakan Anjuran tersebut secara sukarela, maka selanjutnya Mediator mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyimpulkan bahwa antara Penggugat dan Tergugat sudah dimediasi dan tidak tercapai kata sepakat dan bagi pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas IA Khusus.

Atas permasalahan tersebut di atas, akhirnya Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas IA Khusus yang terdaftar dalam Register Nomor : 3/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg tanggal 4 Januari 2017 yang gugatannya menuntut Tergugat agar membayar hak-hak Penggugat yang timbul akibat PHK sebagaimana dimaksud dalam Anjuran Disnakertrans Kabupaten Muara Enim dan juga menuntut dibayarkannya upah proses berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 yang dituangkan dalam petitum gugatannya sebagai berikut :

Dalam Provisi :

- 1) Menyatakan perbuatan Tergugat yang secara nyata-nyata tidak melaksanakan kewajiban membayar upah yang biasa diterima Penggugat selama proses perselisihan ini adalah Perbuatan Melanggar Hukum;

- 2) Menghukum Tergugat untuk membayar tunai upah yang belum dibayar/ biasa diterima Penggugat selama proses perselisihan PHK ini sebesar Rp. 17.648.000,00 (tujuh belas juta enam ratus empat puluh delapan ribu rupiah) paling lambat 7 (tujuh) hari setelah dibacakannya putusan ini dengan rincian sebagai berikut:
- a. Upah belum dibayar: bulan Mei 2016 s/d Desember 2016 = 8 bulan
  - b. Upah pokok : Rp.2.206.000,00 (UMP Sumsel Tahun 2015)  
Jumlah : Rp. 17.648.000,00 (terbilang: tujuh belas juta enam ratus empat puluh delapan ribu rupiah)
- 3) Mewajibkan Tergugat untuk membayar upah kepada Penggugat setiap bulannya terhitung sejak bulan Mei 2016 sampai dengan proses perselisihan PHK ini berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) sebesar Rp. 2.206.000,00 (dua juta dua ratus enam ribu rupiah) setiap bulannya.

Dalam Pokok Perkara:

- 1) Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2) Menyatakan perbuatan Tergugat tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih kepada Penggugat adalah perbuatan melanggar hukum;
- 3) Menyatakan hubungan antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi PHK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 ayat (1) huruf (c) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Menghukum dan memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun

- 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:
- a. Masa kerja : 23 tahun 11 bulan
  - b. Upah/ bulan : Rp.2.320.000,-
  - c. Pesangon 9 bulan x 2 x Rp.2.320.000,- :  
Rp. 41.760.000,-
  - d. Uang Penghargaan masa kerja 8 bulan x Rp. 2.320.000,- :  
Rp. 18.560.000,-
  - e. Uang Penggantian Hak 15% :  
Rp. 9.048.000,-  
Total : Rp. 69.368.000,-
- 5) Menghukum Tergugat untuk dibayarkannya upah selama proses perselisihan PHK ini berjalan sejak Bulan Mei 2016 sampai dengan Bulan Desember 2016 sebesar Rp. 17.648.000,- (berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor : 838/kpts/disnakertrans/2015 tanggal 24 November 2015);
- 6) Menghukum Tergugat untuk dibayarkannya upah selama proses perselisihan ini berjalan sejak Bulan Mei 2016 sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) sebesar Rp.2.206.000,- (dua juta dua ratus enam ribu rupiah) setiap bulannya (berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor : 838/kpts/disnakertrans/2015 tanggal 24 November 2015);
- 7) Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.1.000.000,- (satu juta rupiah) perhari setiap kali keterlambatan ataupun kelalaian dalam melaksanakan Putusan perkara ini terhitung sejak putusan dikeluarkan;
- 8) Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, walaupun ada upaya banding, kasasi maupun perlawanan tanpa tanggungan apapun;
- 9) Menghukum Tergugat untuk tunduk dan patuh pada isi putusan ini dan;
- 10) Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini,
- Apabila Majelis Hakim yang memeriksa perselisihan ini berpendapat lain, Penggugat mohon putusan dengan mempertimbangkan rasa keadilan dan kepatutan dalam Hukum (*ex aequo et bono*).
- Das sollen* Upah Proses terdapat didalam Pasal 155 (ayat 2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi Ayat (2) “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”, dan Ayat (3) “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta dengan hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/ buruh”. Dengan demikian selama putusan Pemutusan Hubungan Kerja belum berkekuatan hukum tetap, pekerja/buruh dan pengusaha wajib melaksanakan segala kewajibannya, atau pengusaha juga bisa melakukan skorsing kepada pekerja/ buruh.
- Kemudian terdapat juga dalam putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 Amar Putusan yang ke 2 (dua) berbunyi, Frase “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum



berkekuatan hukum tetap, atau apabila diperjelas kalimatnya menjadi “Selama Putusan Pemutusan Hubungan Kerja belum berkekuatan hukum tetap pekerja dan pengusaha wajib melaksanakan kewajibannya. Kemudian *das sein* dalam putusan ini adalah, walaupun pekerja sudah di PHK oleh pengusaha, namun pekerja tidak dilarang oleh pengusaha untuk datang dan hadir serta mengisi daftar kehadiran (absen) diperusahaan tetapi pengusaha tidak memberikan upah maka tidak berlaku prinsip *no work no pay* sehingga kemudian pertimbangan hakim mengabulkan upah proses.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja ada setelah pekerja/ buruh dan pengusaha/ pemberi kerja mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja, yaitu tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaan, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau dibawah perintah pemberi kerja dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sebelum Penulis menganalisis lebih jauh mengenai pelaksanaan upah proses yang harus dibayar PT. Columbindo Perdana (Columbia) kepada Yulia, ada baiknya dilihat kembali duduk permasalahan yang dibahas dalam tesis ini yaitu mengenai pertimbangan hukum Majelis Hakim tentang upah proses.

Dalam menggunakan pendekatan kasus, yang perlu dipahami oleh Penulis adalah *ratio decidendi*, yaitu alasan-alasan hukum yang dipakai oleh hakim untuk sampai pada putusannya. Menurut *Goodheart*, *ratio decidendi* dapat ditemukan dengan memperhatikan fakta materiel. Fakta-fakta tersebut berupa orang, tempat, waktu dan segala yang menyertainya asalkan tidak terbukti sebaliknya. Perlu fakta materiel tersebut diperhatikan karena baik hakim maupun para pihak akan mencari aturan hukum yang

tepat untuk dapat diterapkan kepada fakta tersebut.<sup>2</sup> Maka setelah dipaparkan mengenai fakta materiel, selanjutnya pembahasan berfokus kepada kewenangan mengadili suatu pengadilan dalam mengadili perkara berdasar pada fakta-fakta materielnya.

Sebagaimana telah dinyatakan dalam kasus posisi sebelumnya, maka Penulis akan mengerucutkan lebih khusus kepada objek dan subjek dalam perkara yang sedang diteliti. Objek yang dimaksudkan ialah hal yang dipertentangkan atau yang menjadi isu hukum dalam perkara antara Yulia dengan PT. Columbindo Perdana (Columbia). Sementara subjek yang dimaksud ialah para pihak dalam perkara tersebut.

Jika membicarakan hubungan antara Penggugat dan Tergugat adalah berawal dari terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat akibat dari tindakan penurunan jabatan yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat dan selama proses perselisihan terjadi Tergugat tidak lagi membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya, untuk itu Penggugat mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sesuai dengan dalil gugatan Penggugat yang menyatakan Penggugat bekerja pada Tergugat sejak 3 Mei 1993 dengan upah terakhir sejumlah Rp. 2.320.000,00 (dua juta tiga ratus dua puluh ribu rupiah) dan berdasarkan bukti P-5 berupa Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh Tergugat mengenai promosi jabatan, menunjukkan bahwa benar Penggugat adalah Karyawan dari Tergugat dengan status Karyawan Tetap.

Selanjutnya Tergugat ada mengeluarkan Surat Keputusan Nomor : SK/

---

<sup>2</sup> Marzuki, Peter Mahmud, 2014, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Cet 9, Kencana Prenadamedia, Jakarta, hlm. 158.

DEM/HRM/019/I/2016 tanggal 7 Januari 2016 tentang Pencabutan Jabatan Karyawan Yulia sebagai KCP (PJS) Lahat Cabang Muara Enim yang mana terhadap penurunan jabatan tersebut Penggugat mengajukan keberatan dan penolakan karena merasa tidak pernah melakukan kesalahan atau pelanggaran sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP);

Didapat fakta hukum bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat selama perselisihan, belum pernah dilakukan pengakhiran hubungan kerja oleh salah satu pihak baik oleh Penggugat maupun Tergugat, walaupun Tergugat sudah tidak lagi membayar upah kepada Penggugat sehingga berdasarkan dalil-dalil Penggugat dan Bukti P-11 berupa rekening Bank Mandiri atas nama Penggugat, menunjukkan bahwa terdapat upah Penggugat yang belum dibayar oleh Tergugat sejak bulan Mei 2016 sampai dengan gugatan perkara *a quo* diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang atau selama 12 (dua belas) bulan sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c yang menyatakan Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut : tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih”.

Bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum dan ketentuan tersebut di atas, maka Penulis sependapat dengan pertimbangan hukum Majelis Hakim yang menyimpulkan karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak mungkin dipertahankan lagi dengan alasan pengajuan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat telah memenuhi ketentuan sebagaimana yang diatur Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan, untuk itu hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan berakhir sejak putusan dibacakan oleh Majelis Hakim, dan selanjutnya Majelis Hakim mengabulkan hak-hak Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perhitungan sebagai berikut:

- 1) Tanggal masuk kerja : 3 Mei 1993
- 2) PHK : 26 April 2017
- 3) Masa Kerja : 3 tahun 11 bulan
- 4) Gaji/upah terakhir : Rp.2.320.000,00
- 5) Perhitungan kompensasi PHK :
  - a. Uang Pesangon  $9 \times 2 \times$   
Rp.2.320.000,00 =  
Rp.41.760.000,00
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja  $8 \times$   
 $1 \times$  Rp.2.320.000,00 =  
Rp.18.560.000,00  
Sub Total = Rp.60.320.000,00
  - c. Uang Penggantian Hak 15%  $\times$   
Rp.60.320.000,00 =
  - d. Rp.9.048.000,00  
Total = Rp.69.368.000,00 (enam puluh sembilan juta tiga ratus enam puluh delapan ribu rupiah)

Tidak hanya itu, tentang tuntutan Penggugat mengenai upah selama proses penyelesaian perselisihan menurut Majelis Hakim telah beralasan hukum dan haruslah juga dikabulkan dengan perhitungan sebagai berikut :

- 12 bulan (Mei 2016 sampai dengan April 2017)  $\times$  Upah perbulan
- $12 \times$  Rp.2.320.000,00 =  
Rp.27.840.000,00 (dua puluh tujuh juta delapan ratus empat puluh ribu rupiah)

Ternyata Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 menjadi rujukan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas IA Khusus dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor : 3/Pdt. Sus-PHI/2017/PN.Plg pada tanggal 26 April 2017 untuk memutus dan meng-

hukum Pengusaha membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan kepada pekerja selama 12 (dua belas) bulan, hal ini dapat dilihat dari amar putusannya sebagai berikut :

#### MENGADILI

##### DALAM PROVISI :

Menolak tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

##### DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat berlaku sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sejumlah Rp. 69.368.000,00 (enam puluh sembilan juta tiga ratus enam puluh delapan ribu rupiah), dengan perhitungan sebagai berikut:
  - a) Uang Pesangon: Rp.41.760.000,00
  - b) Uang Penghargaan Masa Kerja : Rp.18.560.000,00
  - c) Uang Penggantian Hak : Rp.9.048.000,00
 Total : Rp.69.368.000,00 (enam puluh sembilan juta tiga ratus enam puluh delapan ribu rupiah)
5. Menghukum Tergugat membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat sejumlah Rp.27.840.000,00 (dua puluh tujuh juta delapan ratus empat puluh ribu rupiah)
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya
7. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara se-

jumlah Rp.291.000,00 (dua ratus sembilan puluh satu ribu rupiah)<sup>3</sup>

Atas Putusan Perkara Nomor : 3/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg yang dibacakan pada tanggal 26 April 2017 tersebut, ternyata Tergugat keberatan dan mengajukan upaya hukum Kasasi ke Mahkamah Agung melalui Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas IA Khusus yang mana Permohonan Kasasi tersebut diajukan pada tanggal 21 Juni 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor : 26/Kas/2017/PHI.Plg *juncto* Nomor : 3/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas IA Khusus.

Setelah berkas perkara kasasi tersebut diperiksa oleh Hakim Agung tingkat kasasi, maka dalam putusannya pada tanggal 14 Maret 2018 terdapat pertimbangan hukumnya, Mahkamah Agung berpendapat : “Bahwa alasan-alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, *Judex Facti* telah benar menerapkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf (c) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 karena terbukti tidak membayar upah 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih karena Tergugat melakukan tindakan *demosi* yang tidak berdasar yakni tanpa adanya kesalahan Penggugat sebagaimana telah dipertimbangkan oleh *Judex Facti*.”

“Bahwa namun demikian upah proses beralasan diperbaiki karena sesuai Yurisprudensi Mahkamah Agung RI upah proses paling banyak 6 (enam) bulan sehingga upah proses menjadi 6 x Rp. 2.320.000,00 = Rp. 13.920.000,00 (tiga belas juta sembilan ratus dua puluh ribu rupiah)”;

Sehingga Mahkamah Agung berpendapat bahwa amar putusan *Judex Facti*/ Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang ter-

<sup>3</sup> Lihat Putusan Perkara PHK Nomor : 3/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg tanggal 26 April 2017.

sebut harus diperbaiki sepanjang mengenai upah proses yang amarnya akan disebut di bawah nanti dan berdasarkan pertimbangan di atas, ternyata bahwa putusan *Judex Facti*/ Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT. COLOMBINDO PERDANA (COLUMBIA) tersebut harus ditolak, dengan perbaikan sepanjang upah proses, yang selanjutnya Mahkamah Agung dalam Perkara Nomor 157 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tanggal 14 Maret 2018 memutuskan dengan amar sebagai berikut:

#### MENGADILI

1. Menolak Permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi PT. COLOMBINDO PERDANA (COLUMBIA) tersebut;
2. Memperbaiki amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Nomor : 3/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg tanggal 26 April 2017 sekedar mengenai upah proses sehingga amar selengkapnya sebagai berikut :

#### DALAM PROVISI :

1. Menolak tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

#### DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat berlaku sejak putusan ini dibacakan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sejumlah Rp.69.368.000,00 (enam puluh sembilan juta tiga ratus enam puluh

delapan ribu rupiah), dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. Uang Pesangon :  
Rp.41.760.000,00
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja :  
Rp.18.560.000,00
  - c. Uang Penggantian Hak :  
Rp.9.048.000,00
- Total : Rp.69.368.000,00 (enam puluh sembilan juta tiga ratus enam puluh delapan ribu rupiah).

5. Menghukum Tergugat membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat sejumlah Rp.13.920.000,00 (tiga belas juta sembilan ratus dua puluh ribu rupiah)
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya
7. Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada negara<sup>4</sup>

#### **2. Akibat Hukum Pelaksanaan Upah Proses Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 Tanggal 19 September 2011**

Pada umumnya pekerja yang melakukan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) banyak yang merasa tidak puas dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial sehingga mengajukan upaya hukum kasasi. Sementara perkara pemutusan hubungan kerja (PHK) di tingkat kasasi akan memakan waktu rata-rata sekitar 1,5 s/d 2 tahun, terhitung sejak proses permohonan kasasi sampai dengan diterimanya pemberitahuan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Padahal menurut ketentuan Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mahkamah Agung sudah harus menyelesaikan atau memutus perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam waktu 30 hari kerja.

---

<sup>4</sup> Lihat Putusan Perkara PHK Nomor: 157 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tanggal 14 Maret 2018.

Dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011, maka Mahkamah Agung harus dapat segera memperbaiki sistem administrasinya sehingga perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja pada tingkat kasasi dapat segera diputus.

Dengan kondisi administrasi Mahkamah Agung saat ini, maka putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 menjadi tidak adil bagi pengusaha karena akan menimbulkan beberapa permasalahan atau pertanyaan, sebagai berikut :

1. Bagaimana dengan karyawan yang telah bekerja ditempat lain sebelum putusan berkekuatan hukum tetap, apakah masih berhak menerima upah proses atau upah selama *skorsing*?
2. Bagaimana menghitung pesangon, penggantian masa kerja dan penggantian hak? Apakah mengikuti masa kerja sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap?
3. Bagaimana apabila upaya hukum kasasi digunakan sebagai akal-akalan oleh karyawan supaya tetap menerima upah tanpa perlu bekerja?
4. Bagaimana perhitungan masa kerja karyawan kontrak yang menurut perjanjian kerja waktu tertentu seharusnya telah berakhir, apakah tetap berjalan masa kerjanya sampai putusan berkekuatan hukum tetap?
5. Bagaimana apabila karyawan pada saat menunggu putusan berkekuatan hukum tetap telah bekerja di tempat lain, kemudian membuat masalah baru supaya diproses PHK ditempat yang baru dan memperoleh upah proses seperti diperusahaan sebelumnya sampai putusan mempunyai kekuatan hukum yang tetap?<sup>5</sup>

Banyak pertanyaan yang muncul akibat putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 yang menjadi tugas pemerintah untuk memberikan jawaban atas berbagai permasalahan yang akan timbul akibat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011, tentang Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap UUD 1945.

Dari sudut kepatuhan hukum, sebenarnya tidak ada alasan untuk membangkang atas putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011. Keluhan pengusaha terhadap putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 bisa dimaklumi bila menggunakan pendekatan matematis. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 itu memastikan tambahan beban keuangan bagi perusahaan terutama bila melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang menyimpang dengan hukum. Bila dalam praktik peradilan terdapat sikap yang berbeda dari para hakim dalam memutus upah proses, kini perbedaan itu telah berakhir. Bila semua pihak menghormati putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011, putusan itu akan menjadi landasan hakim untuk seragam menghukum pengusaha membayar upah proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sampai putusan berkekuatan hukum tetap. Bahan ajar lain dari putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 itu adalah mengingatkan hakim untuk tidak memutus upah proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) paling lama 6 (enam) bulan dengan merujuk pada Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Peng-

---

<sup>5</sup> Willy Farianto, *Problem Hukum Upah Proses Pasca Putusan MK*, dalam [hukumonline.com](http://hukumonline.com) diakses pada tanggal 7 Maret 2019.

hargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.<sup>6</sup>

#### **D. Kesimpulan**

1. Merujuk pada pertimbangan hukum Hakim Mahkamah Agung pada Tingkat Kasasi pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dalam Perkara Nomor 157 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tanggal 14 Maret 2018 yang memutus upah proses paling banyak 6 (enam) bulan sesuai Yurisprudensi Mahkamah Agung RI adalah berkiblat kepada Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan. Mahkamah Agung berpandangan Kepmenakertrans Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan masih berlaku dan belum dicabut berdasarkan pada Pasal 191 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur: "*Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang undang ini*". Dengan demikian walaupun Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 memutus upah proses sampai dengan berkekuatan hukum tetap, namun Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan oleh Mahkamah

Agung menjadi landasan Yuridis yang benar untuk menyatakan upah proses perselisihan pemutusan hubungan kerja paling lama 6 (enam) bulan.

2. Akibat hukum pelaksanaan upah proses pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dirasakan tidak adil bagi pengusaha. Dari sudut kepatuhan hukum, sebenarnya tidak ada alasan untuk membangkang atas putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011. Keluhan pengusaha terhadap putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 bisa dimaklumi bila menggunakan pendekatan matematis. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 itu memastikan tambahan beban keuangan bagi perusahaan terutama bila melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang menyimpang dengan hukum. Bila dalam praktik peradilan terdapat sikap yang berbeda dari para hakim dalam memutus upah proses, kini perbedaan itu telah berakhir apabila semua pihak menghormati putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011, putusan itu akan menjadi landasan hakim untuk seragam menghukum pengusaha membayar upah proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sampai putusan berkekuatan hukum tetap.

#### **E. Saran-saran**

1. Menanggapi putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 tersebut sebaiknya organisasi-organisasi pengusaha segera meminta petunjuk kepada Kementerian Tenaga Kerja terkait dengan berbagai permasalahan yang akan timbul. Petunjuk pemerintah tersebut akan sangat efektif apabila dilahirkan dalam bentuk peraturan atau

---

<sup>6</sup> Wawancara dengan Advokat Andri Meilansyah, SH (Kuasa Hukum Penggugat/ Termohon Kasasi dalam Perkara No. 157 K/Pdt.Sus-PHI/2018 jo No. 03/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg) pada tanggal 11 Maret 2019

regulasi meskipun tingkatannya di bawah undang-undang namun setidaknya akan memberikan jawaban apabila muncul permasalahan.

2. Secara kasuistis, hendaknya hakim dalam memutuskan upah proses bisa menggunakan pendekatan rasa keadilan. Kebolehan itu terutama bila gugatan perselisihan PHK itu diajukan oleh pengusaha disertai dengan alasan PHK yang sesuai dengan hukum. Sebaliknya, bila PHK dilakukan menyimpang dari hukum dan pengusaha

tidak memperlihatkan keinginan untuk menyelesaikan perselisihan PHK sesuai hukum positif, maka sesuai putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 yang menguji tentang Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan batas pembayaran upah proses seutuhnya merujuk pada Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### Daftar Pustaka

#### Literatur :

- Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia, Bandung, 2004.
- Cik Hasan Bisri, *Pilar-Pilar Penelitian Hukum Islam dan Pranata Sosial*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, 1976.
- Juanda Pangaribuan, S.H., M.H., *Tinjauan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, edisi Revisi, PT.Bumi Initama Sejahtera, 2010.
- John Rawl, *A Theory of Justice*, Oxford University Press, 1973, yang sudah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Y Levy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008.
- Levy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002.
- Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2009.
- Yurnida, L., Riviyusnita, R., & Utoyo, M. (2020). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PRODUK LOKAL TENUN SONGKET PALEMBANG. Disiplin: Majalah Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Hukum sumpah Pemuda, 26-38.
- M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Rachmah Ida, *Ragam Penelitian Isi Media Kuantitatif dan Kualitatif dalam Burhan Bungin* (ed) *Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologi ke Arah Ragam Varian Kontemporer*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008.
- Soediman Kartohadiprodjo, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Pembangunan, Jakarta, 1993.
- Titik Triwulan Tutik, S.H., MH., *Pengantar Hukum Tata [SEP]Usaha Negara Indonesia, Prestasi Pustakaraya*, 2010.
- Theo Huijbers, *Filsafat Hukum*, Kanisius, Yogyakarta, 1990.
- \_\_\_\_\_, *Filsafat Hukum Dalam Lintasan Sejarah*, Kanisius, Yogyakarta, 1995.

Zainal Asikin, et.al, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008.

**Peraturan Perundang-Undangan & Putusan-Putusan :**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 150 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian.

Putusan Perkara Nomor: 3/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg tanggal 26 April 2017.

Putusan Perkara Nomor: 157 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tanggal 14 Maret 2018.

**Internet :**

Artikel yang berjudul “*Aturan Upah Proses PHK Bingungkan Hakim*” dalam hukumonline.com yang diakses pada tanggal 13 Agustus 2013.

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4ef3dcaacf2c6/putusan-mk-dan-ragam-tafsir-tentang-upah-proses-phk-broleh--juanda-pangaribuan->, diakses tanggal 1 Maret 2019.

Willy Farianto, *Problem Hukum Upah Proses Pasca Putusan MK*, dalam hukumonline.com yang diakses tanggal 7 Maret 2019 .

**Wawancara :**

Advokat Andri Meilansyah, SH (Kuasa Hukum Penggugat/Termohon Kasasi dalam Perkara No. 157 K/Pdt.Sus-PHI/2018 *jo* No. 03/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg) pada tanggal 11 Maret 2019 .

Bapak Haryanto (Hakim *Ad hoc* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas IA Khusus) pada tanggal 8 Maret 2019.