



**PEMBERIAN UPAH SELAMA PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEPIHAK (STUDI KASUS: PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL NOMOR 90/PDT.SUS-PHI/2019/PN SBY)**

Shierly Florensia

(Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: shierlytan09@gmail.com)

Gunardi

(Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: gunardi@fh.untar.ac.id)

Abstract

Termination of Employment Relations is one of the problems that often occurs in the working relationship between workers/employees and employers. The termination of an employment relationship for the workers is a very complex problem due to the worker/labourer losing their livelihood. Termination of Employment Relations has legal consequences for both employers and workers/labor. The rights and obligations of each party must be fulfilled until there is a decision from the Industrial Relations Court, in which workers will receive legal protection, namely receiving severance pay or service pay as a substitute for termination of employment. Syamsul Fuad has worked in a position as a dynamo technician with a working period of 23 years and 6 months and will be dismissed from his job due to frequent illness by PT Jawa Trans Indah Transport without being given a fair severance pay in accordance with the law, so Syamsul Fuad filed a lawsuit with the Industrial Relations Court on The Surabaya District Court, but in the decision the workers' property rights to receive severance pay or service pay cannot be fulfilled. This research is normative with literature study data collection techniques. Like a scale that is used as a symbol of justice, the judge must also weigh in order to fulfill the workers' property rights, so that in this case the workers' property rights can be fulfilled.

Keywords: Working relationship, Workers, Termination of employment

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia memiliki pertumbuhan penduduk yang tergolong tinggi, akibat dari penduduk yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja tidak sebanding dengan laju pertumbuhannya. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan kerja



dengan lowongan kerja yang tersedia.¹ Oleh karena itu, negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum.² Setiap orang membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhannya. Agar terpenuhinya kebutuhan, seseorang pasti akan bekerja, Orang yang berkerja lazimnya disebut dengan pekerja, pekerja pada umumnya bekerja pada pengusaha, pengusaha adalah orang/ badan hukum yang memiliki usaha. Salah satu hak pekerja bekerja adalah untuk mendapat upah, hal ini untuk memenuhi kebutuhannya dan juga keluarganya. Pekerja atau buruh bisa dibilang sebagai indikator yang memastikan maju mundurnya perusahaan. Oleh karena itu semakin bagus hubungan industrial dalam suatu perusahaan maka akan semakin besar kemungkinan majunya perusahaan yang dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Manusia yang bekerja disebut pekerja. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Pekerja/buruh yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.³ Dalam suatu hubungan kerja akan ada fase dimana hubungan kerja tersebut akan selesai atau diselesaikan oleh salah satu pihak, baik oleh pekerja maupun pengusaha. Berakhirnya suatu hubungan kerja dapat disebabkan karena tersebut sering terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan semacam ini sangat umum terjadi, karena sifat manusia akan konflik dengan orang lain. Oleh karena perselisihan-perselisihan itu maka berpotensi akan.

¹ Sudibyo Aji N. B. dan Mario Septian A. P., 2015, "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang", Jurnal Studi Manajemen, Tahun 2015, Vol. 9, No 2, hlm. 202.

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", Tahun 2015, Vol.3, No.3, hlm. 1.

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi revisi, cetakan ke-4, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hlm.35.



terjadi pemutusan hubungan kerja yang sudah terjalin antara pekerja dan pengusaha.

Pada dasarnya Pemutusan Hubungan Kerja itu sendiri merupakan suatu hal yang dihindari oleh kedua belah pihak karena dapat menimbulkan suatu kerugian, dimana pekerja akan kehilangan pekerjaan dan pengusaha akan kehilangan tenaga kerja yang tentunya dapat menghambat kegiatan-kegiatan operasional suatu perusahaan. Terutama untuk para Pekerja sangat tidak menginginkan terjadinya pemutusan hubungan kerja, karena pekerja berada pada posisi yang kurang menguntungkan dibandingkan dengan posisi milik pengusaha. dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan sebuah pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran suatu hubungan kerja karena beberapa hal yang dapat mengakibatkan terputusnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pekerja.⁴ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) salah satu peristiwa yang tidak dikehendaki oleh pekerja/buruh, terutama PHK yang dilakukan oleh majikan/pengusaha yaitu PHK atas inisiatif pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. Sekalipun PHK yang dilakukan atas inisiatif pengusaha telah sesuai dengan alasan, persyaratan dan prosedur sebagaimana yang telah ditentukan oleh undang-undang akan tetapi tampaknya hal itu bertentangan dengan hak konstitusional warga di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah upaya administratif penyelesaiannya dapat dilakukan melalui upaya bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Upaya penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah diselesaikan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah dan mufakat tanpa campur tangan pihak lain

⁴) *Ibid.*, hlm.170.



sehingga dapat dihasilkan kesepakatan yang sama-sama menguntungkan kedua belah pihak yaitu menekan biaya, tenaga dan waktu.⁵

Permasalahan pemutusan hubungan kerja itu sangat sensitif, karena menyangkut kedua belah pihak, baik pegawai/ buruh atau perusahaan. Di Indonesia, apabila hal itu terjadi maka perusahaan harus memberikan pesangon kepada pegawai/buruh yang diberhentikan, apabila memenuhi syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain uang pesangon, perusahaan juga harus mengeluarkan surat keterangan yang menyatakan bahwa pegawai/buruh tersebut pernah berkerja di perusahaannya. Tetapi tidak jarang dapat kita temukan banyak pekerja atau buruh setelah mereka terkena PHK, pekerja atau buruh kadang meminta kepada pihak pengusaha atau perusahaan untuk dibayarkan hak-hak mereka melebihi apa yang diatur dalam ketentuan yang berlaku. Dengan kondisi inilah yang membuat persoalan penyelesaian perselisihan PHK sulit diselesaikan. Bertitik tolak dari hal tersebut di atas untuk menciptakan rasa keadilan dari pada pekerja, Pemerintah telah membuat peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan (UUK) mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis di lingkungan Perusahaan guna terciptanya iklim Investasi yang kondusif guna terciptanya keharmonisan antara pekerja dengan pengusaha itu sendiri.⁶

Salah satu kasus pekerja yang tidak mendapatkan haknya adalah dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 90/PDT.SUS-PHI/2019/PN.SBY. Dalam putusan tersebut Syamsul Fuad mengajukan gugatannya pada tanggal 12 Agustus 2019 kepada kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya menggugat PT Jawa Trans Indah Transport. Dalam kasus ini, Syamsul Fuad bekerja pada PT Jawa Trans Indah Transport

⁵ Erni Dwita Silambi, 2014, "Pemutusan Hubungan Kerja Ditinjau Dari Segi Hukum (Studi Kasus PT. Medco Lestari Papua)", *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Tahun 2014, Volume V, Nomor 2, hlm. 510.

⁶ Maria Francisca Mulyadi, 2018, "Pelanggaran Hak Normatif Yang Terjadi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dewan Direksi", *Jurnal Problematika Hukum*, Tahun 2018, Vol 1, No 2 (1), hlm. 1.



sejak bulan Januari 1995 tanpa putus dengan masa kerja sekitar 23 (dua puluh tiga) tahun 6 (enam) bulan sebagai Teknisi Dinamo di Surabaya. Pada Tanggal 14 Juli 2018, Syamsul Fuad dipanggil dan diberitahu secara lisan oleh perusahaan bahwa Syamsul Fuad akan diberhentikan dari Pekerjaannya karena sering sakit, dengan tawaran berupa uang kebijakan pengganti pesangon sejumlah Rp.20.000.000,- (Dua Puluh Juta Rupiah), namun Syamsul Fuad menolaknya. Karena Syamsul Fuad menolak tawaran kebijakan pengganti pesangon tersebut di atas, perusahaan kemudian menerbitkan surat tertanggal 16 Juli 2018 perihal Skorsing menuju PHK yang dibuat dan ditandatangani oleh Arthur Lumanpauw selaku direktur PT.Jawa Trans Indah Transport. Pada tanggal 20 Juli 2018, Syamsul Fuad dipanggil lagi dan diberitahu secara lisan oleh perusahaan melalui kuasa hukumnya dengan tawaran yang sama, namun Syamsul Fuad tetap menolaknya karena perhitungannya tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan dan tidak sesuai dengan rasa keadilan.

Bahwa ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan: “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 hak-hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/buruh.” Namun sejak dikeluarkannya surat skorsing menuju PHK tersebut hingga diajukannya gugatan ini perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah yang menjadi hak Syamsul Fuad.

Kemudian, Syamsul Fuad mengajukan upaya bipatrit untuk mendapatkan haknya, namun upaya tersebut tidak berhasil sehingga Syamsul Fuad mengajukan lagi upaya tripatrit, akan tetapi upaya yang dilakukannya gagal karena tidak mendapat kesepakatan dari kedua belah pihak. Karena upaya bipatrit dan tripatrit yang telah dilakukan tidak berhasil, maka Syamsul Fuad mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya. Setelah perkara tersebut diputus oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial



Surabaya, Syamsul Fuad tidak juga mendapatkan haknya. Hal ini menyebabkan Syamsul Fuad tidak mendapatkan kepastian hukum mengenai upah yang seharusnya ia dapatkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis, maka penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan kepastian bagi tenaga kerja sebagai penelitian dengan judul “Pemberian Upah Selama Proses Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 90/Pdt.Sus-phi/2019/Pn Sby).”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebagaimana diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada jurnal ini yaitu:

1. Bagaimana pemberian upah dan uang penggantian hak terhadap pekerja yang mengalami proses pemutusan kerja sepihak dalam perkara nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Sby atas perkara perselisihan hak di PT Jawa Trans Indah Transport ?
2. Bagaimana pertimbangan hakim dalam perkara nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Sby atas perkara perselisihan hak di PT Jawa Trans Indah Transport ?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yaitu cara yang dipakai untuk mengumpulkan data, mengolah data, menganalisis data, serta meringkas data berdasarkan masalah yang ingin penulis teliti. Penelitian hukum bertujuan untuk mempelajari gejala hukum dilakukan dengan rangkaian pelaksanaan ilmiah sesuai dengan penerapannya.

1. Jenis Penelitian

Untuk dapat menjawab masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini penulis memakai metode penelitian hukum normatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif karena permasalahan di



dalam penelitian ini harus diteliti berdasarkan studi-studi pustaka seperti peraturan perundang-undangan, buku-buku, dsb.⁷

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian daripada penelitian ini adalah preskriptif, yaitu Penulis hendak berupaya membagikan pembagian kasus terhadap isu hukum pada penelitian ini yang mana menciptakan pendapat dari hasil penelitian ini sehingga menciptakan argumentasi atas hasil riset yang didapatkan, pendapat itu berbentuk preskripsi ataupun evaluasi menimpa betul ataupun tidak benar bagi hukum terhadap kenyataan ataupun kejadian hukum dari hasil penelitian.⁸

3. Jenis Data

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu data primer, data sekunder dan data non hukum.

a. Data Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki sifat otoritatif, atau mempunyai kekuatan mengikat. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan, dan putusan-putusan hakim⁹

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen formal, yang tidak mengikat, yang meliputi buku-buku bacaan, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, serta komentar-komentar atas putusan majelis hakim.

c. Data Non Hukum

Bahan non hukum yaitu bisa berbentuk buku-buku terkait ilmu politik, ekonomi, sosiologi, filsafat, kebudayaan maupun laporan-laporan riset

⁷⁾ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-8. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hal. 133.

⁸⁾ *Ibid.*, hlm.132.

⁹⁾ *Ibid.*, hlm. 141.



non-hukum serta jurnal-jurnal non-hukum sejauh memiliki relevansi dengan topik penelitian.¹⁰

4. Teknik Pendekatan Penelitian

Apabila dalam penelitian memakai pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yang dilakukan yaitu menemukan peraturan perundang-undangan terkait ataupun yang berhubungan dengan isu tersebut.¹¹

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni studi kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan merupakan teknik pengumpulan informasi melalui penelitian observasional terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, serta laporan yang berkaitan dengan masalah yang akan diselesaikan.¹²

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu menguraikan serta menginterpretasikan informasi dalam bentuk kalimat yang baik dan benar untuk memperoleh jawaban pendek yang diformulasikan secara deduktif. Deduktif merupakan Proses penalaran dari keadaan umum ke keadaan khusus, sebagai metode pengajaran berawal dari penyusunan peraturan, prinsip universal itu dalam kondisi khusus dengan cara mengambil kesimpulan dari bahan yang diteliti.¹³

II. PEMBAHASAN

A. Pemberian upah dan uang penggantian hak terhadap pekerja yang mengalami proses pemutusan kerja sepihak dalam perkara nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Sby atas perkara perselisihan hak di PT Jawa Trans Indah Transport

¹⁰⁾ *Ibid.*, hlm. 181-184.

¹¹⁾ *Ibid.*, hlm. 237.

¹²⁾ M. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003). hal, 111.

¹³⁾ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hlm. 192.



1. Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.¹⁴ Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.¹⁵ Peran negara/pemerintah dalam hubungan kerja ini begitu penting untuk menyeimbangkan kedudukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang tidak seimbang, dikarenakan posisi pengusaha yang lebih kuat bila dibandingkan dengan posisi pekerja/buruh.

Pemerintah juga memegang peranan yang penting dalam proses pemutusan hubungan kerja dalam memberikan pengaturan guna melindungi pekerja/buruh atas tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha, khususnya dalam tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha. Pada dasarnya, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dengan berakhirnya hubungan kerja ini, maka pekerja/buruh telah kehilangan pekerjaan sebagai sumber pendapatannya. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan pengaturan atas pemutusan hubungan kerja tersebut, dengan melibatkan peran pengusaha, pekerja/buruh, serikata pekerja/buruh, maupun negara/pemerintah.

¹⁴) Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi revisi, cetakan ke-4, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 61

¹⁵) *Ibid.*, hlm. 61.



Menurut Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H., pemutusan hubungan kerja dapat dibedakan menjadi beberapa golongan sebagai berikut ¹⁶:

1. Hubungan kerja putus demi hukum
2. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pekerja/buruh, hal ini terjadi melalui pengunduran diri pekerja/buruh
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha karena pekerja/buruh dianggap mengundurkan diri
4. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengusaha
5. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan
6. Pemutusan hubungan kerja karena terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, atas kemauan pengusaha atau pekerja/buruh
7. Pemutusan hubungan kerja karena kerugian terus menerus selama 2 (dua) tahun atau force majeure
8. Pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami pailit
9. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja/buruh meninggal dunia
10. Pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun.

Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan bagi seluruh pengusaha, pekerja/buruh, negara/pemerintah melakukan segala upaya untuk mengusahakan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja.

2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Apabila segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindarkan, maka adapun tahapan dalam setiap perkara pemutusan hubungan kerja yang merupakan mekanisme daripada

¹⁶ Aloysius Uwiyono, et.al., *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Ed. 2, Cet. 3, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018), hal. 137-140.



Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu melakukan perundingan bipartit. Menurut pasal 1 ayat (10) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dimana setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila setelah lewatnya jangka waktu tersebut, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam hal bipartit dianggap gagal, maka ada upaya penyelesaian tripartit. Upaya penyelesaian tripartit dapat ditempuh melalui konsiliasi, arbitrase, dan mediasi. Pemerintah dapat mengangkat seorang mediator yang bertugas melakukan mediasi atau juru damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara buruh/pekerja dan majikan. Dalam waktu 7 hari setiap menerima pekerja/buruh, mediator telah mengadakan duduk perkara sengketa yang akan diadakan dalam pertemuan mediasi antara para pihak tersebut. Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui mediator tersebut dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Mediator harus melakukan penelitian tentang duduknya perkara dalam tenggang waktu 7 hari dari penerimaan berkas selanjutnya segera dilakukan sidang mediasi. Tetap diupayakan kesepakatan di antara para pihak, dimana bilamana tercapai kesepakatan akan dibuat perjanjian bersama yang akan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Mediator memeriksa perselisihannya dengan memanggil saksi-saksi yang



berkaitan dengan hal tersebut. Kemudian Mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang harus ditanggapi para pihak dalam kurun waktu 10 hari. Apabila diterima, maka para pihak membuat perjanjian bersama yang didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dan apabila tidak diterima, maka perselisihan diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila ada pihak yang tidak memberikan pendapat maka dianggap menolak anjuran tertulis. Mediator harus menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu 30 hari sejak penerimaan berkas.

Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran tersebut, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pemutusan hubungan kerja dapat dilanjutkan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima gugatan, ketua Pengadilan Negeri harus sudah menetapkan majelis hakim yang memeriksa dan memutus perselisihan. Setelah ditetapkannya majelis hakim, maka dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja, ketua majelis hakim harus melaksanakan sidang pertama. Adapun putusan penyelesaian hubungan industrial wajib diberikan majelis hakim dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari kerja dihitung sejak sidang pertama.

Selanjutnya, terhadap putusan yang telah dijatuhkan oleh majelis hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan permohonan kasasi oleh para pihak kepada Mahkamah Agung RI dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja sejak dijatuhkannya putusan tersebut. Atas permohonan kasasi tersebut, maka dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja, berkas perkara tersebut harus sudah disampaikan kepada ketua Mahkamah Agung RI. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial atas pemutusan hubungan kerja ini harus diputus oleh Mahkamah Agung RI pada tingkat kasasi dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.



Dengan adanya mekanisme ini, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap pemutusan hubungan kerja, terhitung sejak perundingan bipartit hingga dijatuhkannya putusan kasasi oleh Mahkamah Agung RI memerlukan waktu hingga mencapai kurang lebih 223 hari kerja atau sekitar 11 bulan. Jangka waktu tersebut belum termasuk waktu yang diperlukan dalam hal pengajuan upaya hukum berupa peninjauan kembali terhadap putusan kasasi yang ditetapkan Mahkamah Agung RI, sehingga baik pengusaha maupun pekerja/buruh akan memerlukan waktu yang cukup lama dalam memperoleh pemutusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat final dan berkekuatan hukum tetap.

3. Pemberian Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Upah proses yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial telat diatur oleh negara/pemerintah sejak tahun 1964 hingga saat ini.

a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta

Pada ketentuan pasal 11 UU Nomor 12 Tahun 1964 telah diatur bahwa selama Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat belum memberikan izin atas pemutusan hubungan kerja dan dalam hal ada permintaan banding terhadap izin yang diberikan oleh Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah namun belum diputuskan oleh Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat, maka baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap memenuhi semua kewajibannya.

Berdasarkan ketentuan tersebut, baik pengusaha maupun pekerja/buruh tetap diwajibkan melaksanakan kewajibannya. Pengusaha juga berkewajiban untuk memberikan upah kepada pekerja/buruh selama belum adanya izin yang diputuskan oleh Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat.



b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Dalam UU No. 13 Tahun 2003, ditentukan bahwa selama belum adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan semua kewajibannya. Apabila pengusaha melakukan skorsing terhadap pekerja/buruh, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar upah proses. Hal ini sebagaimana yang ditentukan pada ketentuan Pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur sebagai berikut:

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (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 hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka terdapat 2 keadaan yang mungkin terjadi selama belum adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu pekerja/buruh tetap melaksanakan pekerjaan dan menerima upah dari pengusaha atau pekerja/buruh tidak melaksanakan pekerjaan sebagai akibat tindakan skorsing dari pengusaha, namun mereka tetap berhak untuk mendapatkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa mereka terima. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945, pemberian upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga sudah menjadi tugas



negara/pemerintah untuk mengupayakan pemenuhan atas upah yang layak kepada pekerja/buruh.

Dr. Drs. Widodo Suryandono, S.H., M.H., berpendapat bahwa UU No. 13 Tahun 2003 memaknai upah sebagai hak dasar pekerja yang harus dipenuhi pengusaha. Apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja, maka hal ini merupakan pelanggaran terhadap hak asasi manusia, dan merupakan kejahatan yang dapat dipidana. Oleh karena hal tersebut, UU No. 13 Tahun 2003 telah memberikan pengaturan bahwa meskipun pekerja/buruh dalam proses pemutusan hubungan kerja namun belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pengusaha tetap diwajibkan memberikan upah kepada pekerja/buruh. Hal ini dikarenakan sebelum adanya penetapan tersebut, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha tetap masih ada dan belum berakhir secara hukum. Sehingga Negara/Pemerintah wajib menjamin hak atas pengupahan bagi setiap pekerja/buruh yang masih terikat dalam hubungan kerja, sebagaimana diamanatkan pada Pasal 28D Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945.

Meskipun hak atas pengupahan telah dijamin dalam UU No. 13 Tahun 2003, namun terdapat beberapa pihak yang masih merasa dirugikan dengan tidak adanya penafsiran yang tegas dan jelas terhadap ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut. Hal ini dikarenakan pada waktu keputusan peradilan tingkat pertama di Pengadilan Hubungan Industrial tidak diterima atau diajukan upaya kasasi dan seterusnya, maka keputusan yang telah ditetapkan pada tingkat pertama adalah belum bersifat final atau berkekuatan hukum tetap. Sehingga hal tersebut menimbulkan adanya potensi ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh dalam memperoleh hak-haknya karena penetapan atas pemutusan



hubungan kerja mereka pada dasarnya belum berkekuatan hukum tetap.

4. Perhitungan Pesangon yang Harus Dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat

Syamsul Fuad (penggugat) merupakan salah satu karyawan dari PT Jawa Trans Indah Transport (tergugat) dengan posisi sebagai teknisi dinamo dengan masa kerja sekitar 23 tahun 6 bulan dengan gaji sesuai dengan Upah Minimum Kota Surabaya tahun 2019 yaitu sebesar Rp.3.871.052,- (tiga juta delapan ratus tujuh puluh satu ribu lima puluh dua rupiah). Sehingga perhitungan pesangon yang harus dibayarkan oleh tergugat kepada penggugat menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

a. Uang Pesangon

$$2 \times 9 \times \text{Rp.3.871.052,-}$$

.....Rp.69.678.936,-

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

$$8 \times \text{Rp.3.871.052,-}$$

.....Rp.30.968.416,-

c. Biaya Penggantian Perumahan dan Pengobatan

$$15\% \times \text{Rp.100.647.352,-}$$

.....Rp.15.097.102,-

Total Pesangon

.....**Rp.115.744.454,-**

(seratus lima belas juta tujuh ratus empat puluh empat ribu empat ratus lima puluh empat rupiah)

B. Pertimbangan Hakim Dalam Perkara Nomor 90/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Sby Atas Perkara Perselisihan Hak Di PT Jawa Trans Indah Transport



Syamsul Fuad mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 12 Agustus 2019 dalam register perkara nomor 90/PDT.SUS-PHI/2019/PN.SBY atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap pekerja tanpa memberikan hak nya sesuai dengan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu memberikan uang pesangon atau uang penggantian hak terhadap pekerja.

Masalah ketenagakerjaan tidak pernah selesai dari masalah Pemutusan Hubungan Kerja, yang artinya terdapat perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak yang tidak menyetujui atau keberatan atas adanya suatu Pemutusan Hubungan Kerja. Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Supaya kepentingan manusia terlindungi, maka hukum harus dilaksanakan dengan baik. Dalam hal ini, hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan. Dalam menegakkan hukum, ada unsur yang harus selalu diperhatikan, terutama unsur kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan bagi masyarakat. Sebelum memberikan putusan pada perselisihan hubungan industrial, hakim akan membuat pertimbangan hukum terlebih dahulu. Pertimbangan hukum yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam memutuskan suatu perkara sangat penting karena pertimbangan hukum merupakan dasar dan bagian dari putusan itu sendiri. Pertimbangan-pertimbangan hukum yang dilakukan terhadap tiap-tiap bagian perkara dengan tujuan agar putusan yang di hasilkan mempunyai nilai yang adil bagi para pihak yang bersengketa.

Dalam perkara ini, hakim memutuskan bahwa pihak Syamsul Fuad tidak mendapatkan uang pesangon atau uang penggantian hak dari PT. Jawa Trans Indah Transport, dimana hak tersebut merupakan hak dari Syamsul Fuad atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. Jawa Trans Indah Transport, yang dimana Syamsul Fuad dikualifikasikan melakukan pengunduran diri.



III. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Peran negara/pemerintah dalam hubungan kerja ini begitu penting untuk menyeimbangkan kedudukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang tidak seimbang, dikarenakan posisi pengusaha yang lebih kuat bila dibandingkan dengan posisi pekerja/buruh. Pemerintah juga memegang peranan yang penting dalam proses pemutusan hubungan kerja dalam memberikan pengaturan guna melindungi pekerja/buruh atas tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha, khususnya dalam tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha. Dengan berakhirnya hubungan kerja ini, maka pekerja/buruh telah kehilangan pekerjaan sebagai sumber pendapatannya. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan pengaturan atas pemutusan hubungan kerja tersebut, dengan melibatkan peran pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, maupun negara/pemerintah. Pemutusan Hubungan Kerja memiliki akibat hukum baik bagi pengusaha maupun pekerja/buruh. Hak dan kewajiban dari masing-masing pihak harus dipenuhi sampai adanya penetapan dari lembaga Pengadilan Hubungan Industrial, yang dimana pekerja akan mendapatkan perlindungan hukum yaitu memperoleh uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja sebagai pengganti dari Pemutusan Hubungan Kerja. Proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bisa diselesaikan melalui dua jalur, yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan di luar Pengadilan Hubungan Industrial. Jika melalui luar Pengadilan Hubungan Industrial, maka pihak pekerja/buruh dan pengusaha akan melakukan perundingan untuk mencapai kesepakatan bersama di antara para pihak agar damai dan tidak menimbulkan kerugian antar pihak. Jika kesepakatan tidak tercapai, maka perselisihan akan diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan Majelis Hakim akan



memeriksa dan memutus perkara tersebut. Jika pekerja/buruh tidak juga mendapatkan haknya, maka pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung untuk mendapatkan haknya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Putusan yang telah dijatuhkan oleh Majelis Hakim dalam kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara Syamsul Fuad dan PT Jawa Trans Indah Transport tidak sesuai dengan pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimana apabila terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan uang penggantian hak dan uang masa kerja kepada pekerja/buruh.

B. Saran

1. Pemerintah harus mengatur apabila pengusaha yang sudah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja memanggil lagi untuk mempekerjakan pekerja/buruh untuk kembali ke perusahaannya yang dimana jika pekerja/buruh menolak panggilan kerja tersebut maka menjadi alasan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut karena pekerja/buruh mangkir. Pengusaha tidak boleh memperlakukan pekerja seperti itu.
2. Mediator harusnya lebih profesional lagi dalam menangani permasalahan ini, harus menguasai duduk perkara ini sehingga dapat mengeluarkan usulan atau anjuran perdamaian yang adil bagi kedua para pihak sehingga dapat mencapai tujuan damai. Dalam permasalahan ini, mediator dalam anjuran tertulis mengusulkan agar pengusaha mempekerjakan kembali pekerja/buruh. Menurut penulis, sangat tidak mungkin apabila pekerja yang sudah di PHK akan bekerja lagi di perusahaan itu.
3. Pertimbangan Hakim dalam perkara ini juga tidak sesuai dengan pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimana apabila terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar uang pesangon dan uang



penggantian hak dan uang masa kerja kepada pekerja/buruh. Hakim harusnya mengabulkan gugatan penggugat bahwa dimana penggugat harusnya mendapatkan haknya berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Asikin, Zainal. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004).

Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi revisi, cetakan ke-4, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Joni Bambang, R. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013).

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Cetakan ke-8. (Jakarta: Kencana, 2013).

Mertokusumo, Sudikno, *Penemuan Hukum*, (Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009).

Soeroso, R. *Pengantar Ilmu Hukum*, Edisi 1, Cetakan ke-8, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006).