



**HAK UPAH PEKERJA AKIBAT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
SEPIHAK PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS: PUTUSAN NOMOR
162/PDT. SUS-PHI.PLW/2019/PN.JKT.PST)**

Aufan Ahdi

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: aufan.205180290@stu.untar.ac.id)

Gunardi Lie

(Corresponding Author)

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Doktor (Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

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

Abstract

Workers are people who work as well as people who receive wages or work results. Workers and employers who enter into an employment relationship are required to include a work agreement. In this employment relationship, the employer often terminates the employment relationship unilaterally without giving rights to workers, including severance pay, service fees, and compensation for entitlements. The author uses normative legal research methods and uses interview data as supporting data. The results of this study reveal that Decision Number: 162/Pdt. Sus-Phi.Plw/2019 which was handed down by the Panel of Judges in the case of Industrial Relations Disputes that occurred between workers and employers was not in accordance with Article 155 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower which in the event of Termination of Employment, in this case the worker must obtain entitlement in the form of wages during the process, which is for a full 6 months. If there is an industrial relations dispute between workers and employers, it can be resolved through an industrial relations court outside or through an industrial relations court.

Keywords: *Employment, Termination of Employment, Wage Rights*

Abstrak

Pekerja adalah orang yang bekerja serta orang yang menerima upah atau hasil kerja. Pekerja dan pengusaha yang mengadakan hubungan kerja dituangkan perjanjian kerja. Dalam hubungan kerja tersebut, sering kali terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak dari pengusaha tanpa memberikan hak pekerja, diantaranya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dan menggunakan data wawancara sebagai data pendukung. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa Putusan Nomor: 162/Pdt. Sus-Phi.Plw/2019 yang dijatuhkan oleh Majelis Hakim dalam kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara pekerja dan pengusaha tidak sesuai dengan pasal Pasal 155

UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimana apabila terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, dalam hal ini seharusnya pekerja mendapatkan hak berupa upah selama proses yaitu selama 6 bulan penuh. Jika terdapat perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, maka dapat diselesaikan melalui luar jalur pengadilan hubungan industrial atau melalui jalur pengadilan hubungan industrial.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Hak Upah

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang tertinggi derajatnya. Tidak ada satupun manusia di dunia yang identik dan memiliki kemampuan untuk menghidupi dirinya sendiri. “Manusia adalah makhluk sosial atau *zoon Politicon*” kata Aristoteles. Hakikatnya, manusia secara naluriah berhasrat untuk berbaur dengan masyarakat. Sifat nalurnya tersebutlah yang mengakibatkan manusia dinobatkan sebagai makhluk sosial.¹ Dalam kegiatan sehari-harinya ia saling membutuhkan manusia lain untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Mulai dari kedudukan sampai dengan kekayaan.

Kesadaran manusia sebagai makhluk sosial juga mendorong manusia untuk berusaha memenuhi kebutuhan sesuai dengan harapan mereka. Salah satu aktivitas itu adalah melakukan pekerjaan. Bekerja ialah suatu proses aktivitas yang membutuhkan kontribusi fisik dan psikis dari seseorang yang dilakukan guna meraih sesuatu yang dituju, yakni upah yang berwujud uang ataupun benda guna melengkapi seluruh kebutuhannya dalam hidup. Sedangkan seseorang yang bekerja bisa disebut sebagai pekerja.

Sebagaimana dimuat pada Kamus Besar Bahasa Indonesia, pekerja didefinisikan sebagai “orang yang bekerja serta orang yang menerima upah atau

Herimanto dan Winarno, *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*, (Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2012), hlm. 44.

hasil kerjanya, buruh, karyawan”.² Pekerjaan itu sendiri ada beberapa macam, ada yang timbul dari usaha sendiri dan ada juga yang timbul dari orang lain. Pekerjaan yang berasal dari usaha sendiri ialah kegiatan yang modal dan tanggung jawabnya hanya sebatas diri sendiri, sedangkan pekerjaan dari orang lain berarti seseorang melakukan pekerjaan dengan menggantungkan diri pada seseorang lain yang memberikan arahan atau perintah dan orang yang bekerja itu wajib taat pada pemberi pekerjaan.³

Indonesia ialah *rechtsstaat* yang memberikan pengakuan terhadap tiap-tiap individu berdasarkan perundang-undangan, berarti semua individu tanpa terkecuali memperoleh pengakuan sebagai subjek hukum.⁴ Subjek hukum ialah keseluruhan hal yang terlekat hak dan kewajiban terhadapnya berdasarkan hukum.⁵ Dalam menjalankan pekerjaannya, manusia sebagai subyek hukum tentu saja harus tunduk kepada undang-undang supaya tidak timbul *overlapping* hak dan kewajibannya baik sebagai pekerja maupun sebagai pengusaha. Undang-undang yang mengatur tentang berbagai hal berkaitan dengan pekerja dan pengusaha serta hubungan antara keduanya ialah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”).

Ketika pekerja melakukan hubungan kerja dengan pengusaha, maka timbulah perjanjian kerja. Sebagaimana ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) UU Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja yaitu “perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Tetapi pada faktanya, dalam menjalankan hubungan kerja tidak semuanya berjalan dengan lancar yang pada akhirnya menyebabkan hak dan kewajiban dari tiap-tiap pihak tidak

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm. 681.

Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 1.

Kansil, C.T.S. et al, 1995, *Modul Hukum Perdata*, Jakarta, Pradnya Paramita, hlm. 82.

R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Edisi 1, Cetakan ke-8, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 228.

terpenuhi sehingga menimbulkan perselisihan antara para pihak. Perselisihan tersebut seringkali berakhir dengan dilaksanakannya Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”). Menurut Pasal 1 ayat (25) UU Ketenagakerjaan, “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Apabila pengusaha ingin melakukan PHK, maka terdapat beberapa alternatif yang dapat ditempuh untuk mengakhiri suatu perselisihan hubungan industrial, yaitu melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, ataupun menempuh jalur litigasi pengadilan hubungan industrial.⁶

Apabila dikaitkan dengan kasus ini Bahwa, Slamet Pramono (Penggugat) merupakan karyawan dari PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (tergugat). Penggugat bekerja di perusahaan milik Tergugat terhitung sejak tanggal 24 Juli 2009, dan dipekerjakan oleh Tergugat pada Dc Cikokol dengan jabatan sebagai Junior Member Relation Officer Bahwa, atas loyalitas dan pengabdian selama bekerja, pada tanggal 01 Maret 2011, Penggugat dipromosikan oleh Tergugat untuk menjabat sebagai Junior Member Relation Officer, selanjutnya pada tanggal 15 Juni 2016, Penggugat kembali dipromosikan oleh Tergugat untuk menjabat sebagai Senior Member Relation Officer.

Pada tanggal 19 Februari 2018, Penggugat dan ke-7 (“tujuh orang karyawan lainnya dipaksa oleh Tergugat untuk menandatangani Surat Pernyataan yang isinya mengakui telah melakukan kesalahan berat. Selanjutnya Tergugat juga melakukan intimidasi terhadap Penggugat dan ke-7 tujuh orang karyawan lainnya dengan cara memberikan Opsi atau pilihan untuk mengundurkan diri atau dilaporkan kepada pihak yang berwajib. Pasca kejadian tersebut diatas Penggugat dan ke-7 tujuh orang karyawan lainnya tidak diperbolehkan bekerja kembali oleh Tergugat.

Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum USU, Medan, 2007, hlm. 91.

Pada tanggal 22 Maret 2018. Tergugat secara sepihak memutuskan hubungan kerjanya dengan Penggugat, tanpa memberikan hak-hak Normatif yang seharusnya diperoleh Penggugat. Hal tersebut berdasarkan Surat Keputusan Nomor 002/SAT/HC/11/18, Tentang Berakhirnya Hubungan Kerja, tertanggal 22 Maret 2018, yang diterbitkan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Padahal selama bekerja. Penggugat belum pernah sekalipun mendapatkan Surat Peringatan (SP) dari Tergugat.

PHK merupakan sesuatu yang sudah pasti dihindari oleh seluruh pihak yang terlibat dalam sebuah pekerjaan, terlebih khusus pekerja mengingat kedudukan pekerja cenderung rentan apabila dipersandingkan dengan kedudukan pengusaha. Dalam proses PHK kerap kali melahirkan masalah yang sukar untuk diselesaikan. Sehingga pengusaha dan pekerja wajib berunding sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan. Apabila diskusi ini tak kunjung menyentuh mufakat, terdapat suatu lembaga guna membantu dalam mengakhiri suatu perselisihan dalam hubungannya yang melibatkan pekerja dan pengusaha. Penyelesaian tersebut harus diusahakan oleh para pihak dengan melaksanakan musyawarah guna mencapai mufakat.⁷

Pekerja memiliki hak untuk memperoleh upah dan juga pelbagai hak lain yang diakomodasi oleh perjanjian kerja hingga terbit suatu penetapan dari lembaga yang bertugas membantu dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial. Tetapi pada faktanya, kerap kali pekerja mengalami PHK, khususnya PHK sepihak, tidak memperoleh pelbagai hak yang seharusnya diberikan pengusaha.

PHK sepihak ialah wujud implementasi keputusan dari perusahaan yang melaksanakan pengakhiran hubungan pekerjaan yang tidak berdasar pada komponen yang termuat dalam perjanjian kerja yang telah disepakati dan juga

Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Edisi 1, cetakan ke-2, (Jakarta: Rajawali Per, 2014), hlm.71.

keputusan tersebut tidak dilatarbelakangi oleh alasan PHK yang sudah ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan. Maka dari itu, PHK sepihak dinyatakan memiliki pertentangan kuat dengan hukum ketenagakerjaan yang diberlakukan Indonesia.⁸

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis hendak melaksanakan kajian mendalam terkait isu kepastian bagi tenaga kerja menjadi penelitian berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Nomor 162/Pdt. SUS-PHI.PLW/2019/PN.JKT.PST)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, isu yang akan dilakukan kajian mendalam pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pertimbangan hakim dalam memutuskan hak upah berdasarkan Putusan Nomor 162/Pdt. Sus-PHI.PLW/2019/PN.JKT.PST ?
2. Kewajiban apa yang seharusnya dilakukan pengusaha terhadap pekerja berdasarkan Putusan Nomor 162/Pdt.Sus-PHI.PLW/2019/PN.JKT.PST ?

C. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini dipakai metode penelitian hukum normatif guna memperoleh pemecahan isu masalah yang dipersoalkan. Menurut Peter Mahmud Marzuki, “penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, asas-asas hukum, maupun doktrin-doktrin

Ferryansah Cahyo Subagyo, “Jurnal Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi”.⁹ Cara tersebut relevan dipakai sebab masalah yang diangkat dalam penulisan ini hanya dapat dianalisis dengan mempergunakan studi kepustakaan, berupa ketentuan peraturan dalam hukum positif, buku, jurnal, dan bahan lain yang serupa.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat preskriptif, ialah penulis mencari jawaban yang akan digunakan dalam menjawab isu masalah dengan menyajikan suatu argumentasi berdasar yang relevan dalam bentuk preskripsi ataupun evaluasi tentang benar tidaknya suatu fakta hukum yang diperoleh dari proses penelitian.¹⁰

3. Jenis Data

Penelitian ini mempergunakan 3 (tiga) sumber bahan hukum, diantaranya bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan non hukum, yang diuraikan sebagaimana di bawah ini:

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer ialah bahan hukum dengan sifat otoritatif atau memiliki kekuatan mengikat. Bahan hukum ini mencakup peraturan perundang-undangan, catatan atau risalah resmi berkaitan dengan tahapan penyusunan perundang-undangan, dan pelbagai putusan hakim yang sudah *inkracht*.¹¹ Penulis dalam meneliti akan mempergunakan:

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

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

Ibid., hlm.132.

Ibid., hlm. 141.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder mencakup seluruh penerbitan berhubungan dengan hukum tidak mengikat yang tidak termasuk berkas resmi, seperti berbagai buku teks, jurnal hukum, kamus hukum, dan tanggapan terhadap putusan hakim. Buku teks merupakan bahan yang sangat esensial sebab di dalamnya memuat tentang asas fundamental hukum dan pendapat klasik dari para akademisi yang berkualifikasi tinggi.

4. Pendekatan Penelitian

Apabila dalam penelitian mempergunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), maka harus ditempuh pencarian terhadap peraturan berlaku yang relevan dengan rumusan masalah.¹² Pengumpulan seluruh bahan hukum diupayakan dengan melakukan pembacaan, penglihatan, pendengaran, ataupun berbasis internet.¹³ Jika seluruh bahan berhasil dihimpun, kemudian perlu dilakukan olah data dengan melakukan pengelolaan dengan baik agar bahan yang terhimpun dapat disusun dengan sistematis dan berurutan.¹⁴

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan ialah studi kepustakaan (*library research*), yakni dengan melaksanakan studi penelaahan seluruh bahan yang terkumpul, berupa buku-buku, catatan-catatan, laporan-laporan, dan literatur-literatur yang memiliki relevansi tinggi dengan isu yang hendak dipecahkan.¹⁵

6. Teknik Analisis Data

Ibid., hlm. 237.

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 160.

Ibid., hlm. 180.

Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 111.



Teknik analisis data yang dipakai ialah analisis kualitatif, yakni dengan melakukan penguraian dan interpretasi data ke wujud kalimat yang tepat guna mendapatkan penyelesaian yang perumusannya dilakukan secara deduktif. Deduktif ialah proses penalaran yang dimulai dari situasi yang bersifat umum ke arah situasi khusus sebagai pendekatan dengan diawali menyediakan peraturan ataupun prinsip yang sifatnya general ke dalam situasi tertentu dengan mengambil kesimpulan berdasarkan bahan yang diteliti.¹⁶

II. PEMBAHASAN

1. Pertimbangan Hakim Dalam Memutuskan Upah Pekerja

Bahwa pihak Pelawan semula Tergugat dalam surat perlawanannya tertanggal 27 Agustus 2019 dan diregistrasi di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Nomor 162/Pdt. Sus-PHI PLW/2019/PN JKT.PST, dimana pengusaha yang melakukan tindakan PHK sepihak yang dilakukan terhadap pekerja tanpa pemberian haknya sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, yakni pemberian uang pesangon dan juga uang penggantian hak bagi pekerja.

Permasalahan tentang ketenagakerjaan tidak terlepas dari yang namanya masalah PHK, yang artinya terdapat perselisihan yang lahir sebab tidak mampu diraihinya kesepakatan berkaitan dengan berakhirnya suatu hubungan dalam pekerjaan yang diperbuat oleh salah satu pihak yang tidak memberikan persetujuannya atau menyatakan keberatannya terhadap terjadinya PHK. Hukum sendiri berfungsi sebagai perlindungan hak dan kepentingan manusia. Berkaitan dengan ini, suatu aturan yang mendapatkan perlawanan harus diusahakan penegakannya dengan memperhatikan pelbagai komponen, terlebih khusus komponen keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum bagi

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



masyarakat. Sebelum menjatuhkan putusan perselisihan hubungan industrial, akan didahului dengan pembuatan berbagai pertimbangan oleh majelis hakim guna mewujudkan putusan yang bijak sebab pertimbangan tersebut ialah landasan fundamental dari putusan yang dijatuhkan. Pertimbangan hukum yang dipertimbangkan dalam tiap-tiap sengketa bertujuan supaya putusan yang dijatuhkan dapat mengandung poin penting yakni mewujudkan keadilan terhadap para pihak di dalamnya.

Dalam perkara ini, hakim menjatuhkan putusan dimana pihak penggugat tidak dikabulkan atas upah proses yg diminta, padahal jika di timbang oleh Sebagaimana termuat dalam UU Ketenagakerjaan, selama belum terdapat penetapan yang diterbitkan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pengusaha ataupun pekerja diwajibkan untuk tetap memenuhi kewajiban yang telah ditentukan terhadapnya. Jika pekerja dikenai skorsing oleh pengusaha, maka pengusaha memiliki kewajiban untuk melakukan pembayaran upah proses sepadan dengan Pasal 155 UU Ketenagakerjaan yang mengatur beberapa hal 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”.



Dalam ketentuan di atas, termuat 2 (dua) buah poin yang menjelaskan tentang keadaan bahwa selama belum adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yakni:

- a. “pekerja/buruh tetap melaksanakan pekerjaan dan menerima upah dari pengusaha; atau
- b. pekerja/buruh tidak melaksanakan pekerjaan sebagai akibat tindakan skorsing dari pengusaha, namun mereka tetap harus mendapatkan upah selama masa proses persidangan dan hak-hak lainnya yang biasa mereka terima.”

Yang mana ketentuan ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945, yakni “pemberian upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Maka dari itu, merupakan kewajiban bagi Pemerintah mengusahakan dipenuhinya pemberian upah yang layak pada pekerja/buruh. Lebih lanjut Dr. Drs. Widodo Suryandono, S.H., M.H. berpendapat bahwa, “UU Ketenagakerjaan 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”.¹⁷

Oleh karena itu, UU Ketenagakerjaan telah melakukan penegasan mengenai upah selama proses pemutusan hubungan kerja yakni pengusaha tetap harus memberikan upah kepada pekerja/buruh sepanjang belum diterbitkannya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebab dengan belum adanya penetapan, hubungan kerja yang mengikat pekerja/buruh dengan pengusaha dianggap belum resmi berakhir secara hukum.

Penjelasan tentang pemberian upah proses pun diperkuat oleh adanya putusan Nomor 37/PUU-IX/2011 pada intinya berpendapat bahwa upah proses

Uwiyono, op.cit., hal. 106.

dihitung sampai putusan pengadilan telah berkekuatan hukum tetap. Menanggapi putusan MK tersebut, rapat kamar perdata Mahkamah Agung Tahun 2015 menyepakati bahwa terkait dengan upah proses, maka isi amar putusan adalah MENGHUKUM PENGUSAHA MEMBAYAR UPAH PROSES SELAMA 6 BULAN. Kesepakatan tersebut dituangkan dalam SEMA Nomor 3 Tahun 2015.¹⁸

Dalam putusan ini Hakim menolak upah proses dikarenakan hakim berlandaskan dengan adanya asas *no work no pay*, padahal dalam kasus ini si pekerja sudah mencoba untuk tetap masuk kerja yang mana ia sudah ingin terus menjalankan tugasnya tetapi si pengusaha malah menyuruh si pekerja untuk pulang, tetapi di pekerja tetap menolak karena dia belum mengetahui alasan apa ia tidak boleh bekerja, tetapi si pengusaha langsung melakukan phk sepihak yang mana hal tersebut melanggar ketentuan uu no. 13 tahun 2003, karena pekerja belum sama sekali mendapatkan surat peringatan dari pengusaha.

Atas dasar ketentuan Pasal 93 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, bahwa asas *no work no pay* tidak berlaku apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya. Sehingga terhadap usaha pengusaha yang tidak mempekerjakan pekerja/buruh melalui tindakan skorsing tersebut, tidak dapat diberlakukan asas "*no work no pay*", yang mana seharusnya hakim tetap mengabulkan upah proses pekerja selama 6 bulan.

Jika ditinjau dalam UU Ketenagakerjaan yang seharusnya menjadi hak-hak Penggugat dalam putusan ini adalah:

Uang Pesangon

1 x 8 x Rp. 4434,865 = Rp. 35.478.928.

Uang Penghargaan Masa Kerja

1 x 3x Rp. 4.434.800 = Rp. 13.304.598

Uang Penggantian Hak

15% x Rp 48 783 526 = Rp. 7.317.529

Upah proses

6 x 4.434.866 = Rp. 26.609.196

Total = Rp. 82.710.251.

Dikabulkan upah proses dalam kasus ini diperkuat berdasarkan hasil wawancara yang mana pendapat Bapak Sumantap Simorangkir, SH., MH, dan Djunaidi Mokodongan, A.MD. Yang mana upah proses pun telah dianjurkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta barat yang mana upah proses seharusnya dikabulkan oleh hakim atas gugatan pekerja tersebut.

2. Hal Yang Perlu Dilakukan Pengusaha Apabila Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja

Pada dasarnya, pemutusan hubungan kerja adalah suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya suatu hubungan kerja yang disebabkan oleh alasan tertentu yang serta merta melahirkan konsekuensi logis bahwa hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha yang telah diatur dalam perjanjian kerja juga berakhir. Sebagaimana diketahui, pemutusan hubungan kerja jelas tidak dikehendaki oleh pekerja sebab merenggut penghasilan yang seharusnya dapat diperoleh dan menjadi awal dari kesengsaraan pekerja dan keluarganya. Berkaitan dengan definisi hubungan kerja, Pasal 1 angka 25 UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa, “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. dan Dr. Drs. Widodo Suryandono, S.H., M.H. menjelaskan beberapa klasifikasi PHK diantaranya, “hubungan kerja yang putus demi hukum, pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha karena pekerja/buruh dianggap mengundurkan diri, pengunduran diri pekerja/buruh, hubungan kerja yang diputuskan oleh pengusaha, hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan, hubungan kerja yang putus karena terjadi perubahan status, peleburan, penggabungan, atau pengalihan kepemilikan perusahaan, atas kemauan pengusaha atau pekerja/buruh, hubungan kerja yang putus karena kerugian terus menerus selama 2 (dua) tahun atau terjadinya *force majeure*, hubungan kerja putus karena perusahaan mengalami pailit, hubungan kerja putus karena pekerja/buruh meninggal dunia, dan pemutusan hubungan kerja karena memasuki usia pensiun.”¹⁹

Berkaitan dengan PHK, UU Ketenagakerjaan telah mengamanatkan pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan Negara/Pemerintah untuk menghindari pemutusan hubungan kerja dan selalu mengupayakan segala hal untuk menghindarinya.²⁰ Dalam hal PHK terjadi disebabkan karena waktu kerja yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja sudah berakhir, hal ini tidak menghasilkan timbulnya sengketa di antara kedua belah pihak karena waktu tersebut telah disepakati dari awal pembuatan perjanjian. Namun demikian, berbeda halnya dengan PHK yang dilakukan karena adanya perselisihan antara pengusaha dan pekerja karena akan memberikan dampak langsung pada kedua belah pihak terutama pekerja yang sering kali berada di posisi yang kurang diuntungkan.

Adapun mekanisme prosedur PHK, terdapat 6 (enam) hal yang wajib diperhatikan antara lain:

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

Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia (LNRI) Tahun 2003 Nomor 39, dan Tambahan Lembaran Negara (TLN) Nomor 4279, Pasal 151 ayat (1).

1. Menyiapkan Data Pendukung yang Lengkap
2. Pemberitahuan kepada Karyawan yang Bersangkutan
3. Musyawarah
4. Bantuan Pihak Ketiga Seperti dari Dinas Tenaga Kerja
5. Melakukan Mediasi Hukum
6. Persiapan Uang Kompensasi Mekanisme PHK Karyawan Kontrak (PKWT)

Adapun cara yang dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan jika pengusaha ingin melakukan PHK, maka terdapat beberapa alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan, yaitu melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial.²¹

a) Penyelesaian melalui Bipartit

Tahap pertama dalam perselisihan industrial didahului oleh pengadaaan musyawarah yang bertujuan mencapai mufakat. Jangka waktu penyelesaian melalui bipartit telah dijelaskan dalam Undang-Undang yaitu dalam waktu maksimal 30 hari. Apabila selama waktu yang diberikan belum berhasil, maka dalam Pasal 3 ayat (1) s/d (3) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian jalur bipartit dianggap gagal. Dan apabila penyelesaian lewat bipartit berhasil dilaksanakan, maka akan disusun dalam perjanjian perdamaian dan harus diberi tanda tangan oleh kedua belah pihak yang bersengketa.

Namun apabila kedua belah pihak gagal mencapai kesepakatan, maka pengusaha dan pekerja/buruh diwajibkan untuk melanjutkan penyelesaian masalah tersebut melewati jalur tripartit dengan menjalani prosedur yang relatif panjang. Salah satu pihak atau kedua belah pihak harus memberikan pemberitahuan mengenai sengketa yang sedang berlangsung kepada

Saiful Anwar, Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum USU, Medan, 2007, hlm. 91.

lembaga bidang ketenagakerjaan setempat yang yang bertanggung jawab terhadap hal ini.

b) Penyelesaian melalui Mediasi.

Dibantu oleh pihak ketiga, yang berdasarkan Pasal 1 butir 11, Pasal 4 ayat (4) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksudkan adalah “seorang atau lebih mediator netral yang berada di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota.” Apabila mediasi berhasil dan timbul kesepakatan, maka disusun perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua pihak untuk dilakukan pendaftaran ke Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum setempat perjanjian bersama tersebut disusun dan ditandatangani.

Namun apabila tidak lahir kesepakatan di antara kedua belah pihak, maka mediator menerbitkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari sejak sidang mediasi pertama yang dilakukan oleh para pihak. Semua pihak harus menyatakan jawaban atas anjuran tertulis tersebut maksimal 10 hari setelah menerima anjuran. Mediator diberikan batas waktu untuk menunaikan seluruh tugas yang diembannya dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak menerima pendaftaran penyelesaian konflik. Selain itu, berkaitan dengan anjuran mediator dinilai merugikan, para pihak diberikan kewenangan untuk mengajukan tuntutan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

c) Penyelesaian melalui Arbitrase.

Arbitrase adalah upaya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui jalur luar Pengadilan Hubungan Industrial yakni dengan mengusahakan kesepakatan dari para pihak yang bersengketa dengan mempercayakan penyelesaian sengketa pada arbiter yang nantinya akan menghasilkan putusan yang bersifat final dan mengikat.²² Berdasarkan

Andrian Sutedi, *Hukum Perhubungan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 108-113.

Pasal 29 dan Pasal 30 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, “arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan adalah arbiter yang ditetapkan oleh Menteri, dengan wilayah kerja yang meliputi seluruh wilayah Negara RI.”

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan definisi arbitrase hubungan industrial (arbitrase), yaitu “penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.” Lebih lanjut, Pasal 2 menguraikan mengenai jenis perselisihan hubungan industrial yang meliputi “perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau buruh hanya dalam satu perusahaan.”²³ Jika isi dari akta perdamaian yang telah disusun tidak dijalankan oleh salah satu pihak yang bersengketa, maka pihak lainnya yang merasa dirugikan atas hal tersebut diperbolehkan untuk melakukan pengajuan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum didaftarkan akta perdamaian tersebut.

d) Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian pada jalur ini adalah jalur tahap akhir yang apabila metode penyelesaian sengketa berupa mediasi tidak mampu menghasilkan kesepakatan antara kedua belah pihak, maka salah satu pihak atau keduanya dapat melayangkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, yakni pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum.

Erman Rajagukguk, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*. (Jakarta: Ciiandra Pratama, 2000), hal.14.



Tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang No 2 Tahun 2004, yakni bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:

- 1) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- 2) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- 3) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- 4) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Tahapan awal penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditempuh menggunakan jalur Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh tersebut bekerja. Berdasarkan Pasal 119 HIR/Pasal 143 Rbg, hakim diberikan kewenangan untuk memberikan nasihat dan bantuan bagi penggugat untuk mengajukan gugatan. Di pengadilan hubungan industrial, pemeriksaan dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yakni melalui acara biasa atau acara cepat. Pertama, jika pemeriksaan perkara dilakukan dengan acara biasa, maka tahapan yang harus dijalankan adalah sebagai berikut:

- 1) Gugatan,
- 2) Jawaban tergugat,
- 3) Replik (tanggapan penggugat atas jawaban tergugat),
- 4) Duplik (tanggapan tergugat atas replik penggugat),
- 5) Pembuktian (surat dan saksi-saksi),
- 6) Kesimpulan para pihak, dan
- 7) Putusan hakim.

Tahap kedua dalam hal pemeriksaan perkara dengan acara cepat, apabila permohonan pemeriksaan acara cepat dikabulkan oleh Ketua Pengadilan Negeri maka penetapan yang dikeluarkan oleh ketua pengadilan sifatnya final dan tertutup dari pengajuan upaya hukum apapun. Berkaitan dengan pemeriksaan perkara, Majelis hakim diwajibkan untuk menjatuhkan putusan selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja dihitung dari hari sidang pertama. Apabila majelis hakim telah mengeluarkan putusan dan membacakannya dalam sidang terbuka untuk umum, maka dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja panitera pengganti harus menyampaikan pemberitahuan pada pihak yang tidak menghadiri sidang pembacaan putusan. Selain itu, panitera muda diwajibkan untuk mengirimkan Salinan putusan kepada pihak yang bersengketa dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak salinan putusan diterbitkan.²⁴

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Putusan yang telah dijatuhkan oleh Majelis Hakim dalam kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi antara pekerja dan pengusaha tidak sesuai dengan pasal Pasal 155 UU Ketenagakerjaan yang dimana apabila terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, dalam hal ini seharusnya pekerja mendapatkan hak berupa upah selama proses yaitu selama 6 bulan penuh. Penjelasan tentang pemberian upah proses pun diperkuat oleh adanya putusan Nomor 37/PUU-IX/2011 pada intinya berpendapat bahwa upah proses dihitung sampai putusan pengadilan telah berkekuatan hukum tetap. Menanggapi putusan MK tersebut, rapat kamar

Andrian Sutedi. OP.Cit. hlm. 128-132.

perdata Mahkamah Agung Tahun 2015 menyepakati bahwa terkait dengan upah proses, maka isi amar putusan adalah MENGHUKUM PENGUSAHA MEMBAYAR UPAH PROSES SELAMA 6 BULAN. Kesepakatan tersebut dituangkan dalam SEMA Nomor 3 Tahun 2015.

2. Terdapat berbagai cara untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila terdapat perselisihan antara pekerja dan pengusaha
 - a. Penyelesaian perselisihan diluar jalur pengadilan hubungan industrial
 - 1) Penyelesaian Melalui Bipartit
 - 2) Penyelesaian Melalui Mediasi
 - 3) Penyelesaian Melalui Konsiliasi
 - 4) Penyelesaian Melalui Arbitrase
 - b. Penyelesaian Perselisihan Melalui Jalur Pengadilan Hubungan Industrial
 - 1) Pengajuan Gugatan
 - 2) Pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial
 - 3) Putusan Hakim

B. Saran

1. Bagi pengusaha disarankan untuk memperhatikan dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan khususnya yang erat kaitannya dengan pengadaan hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja guna menghindari terjadinya pergesekan dan sengketa di masa yang datang dengan pekerjanya.
2. Bagi pekerja, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk pekerja agar memperhatikan kontrak kerja sebelum mereka menandatangani.



Untuk mantan pekerja, sangatlah diperlukan sikap kehati-hatian dalam menyelesaikan PHK dengan Perusahaan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Anwar, Saiful. *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat*. (Medan: Fakultas Hukum USU, 2007).

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

Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010).

Kansil, C.T.S. et al. *Modul Hukum Perdata*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1995).

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

Nazir. *Metode Penelitian*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003).

Rajagukguk, Erman. *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*. (Jakarta: Ciandra Pratama, 2000).

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

Sutedi, Andrian. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

Uwiyono, Aloysius. *Asas-asas Hukum Perburuhan Edisi 1*. Cetakan ke-2.
(Jakarta: Rajawali Pers, 2014).

Uwiyono, Aloysius et.al. *Asas-Asas Hukum Perburuhan Edisi 2*. Cetakan ke-3.
(Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018).

Winarno, Herimanto. *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*. (Jakarta Timur: PT Bumi
Aksara, 2012).

B. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia. *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
Lembaran Negara Republik Indonesia (LNRI) Tahun 2003 Nomor 39, dan
Tambahan Lembaran Negara (TLN) Nomor 4279*.

C. Jurnal

Subagyo, Ferryansah Cahyo. “Jurnal Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga
Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.
Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum. Vol. 27, N. 7, Tahun 2020.

D. Putusan Pengadilan

Putusan Nomor: 162/PDT. SUS-PHI.PLW/2019/PN.JKT.PST

E. Kamus

Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat
Bahasa Edisi Keempat*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008).