

**AKIBAT HUKUM PUTUSAN HAKIM TERKAIT PENETAPAN UPAH  
PROSES PADA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI  
NOMOR 37/PUU-IX/2011**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Memperoleh  
Gelar Kesarjanaan dalam Ilmu Hukum

Oleh:

**CINDY NATASHA NOVIADI  
NIM : 14501010111113**



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
MALANG  
2018**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**AKIBAT HUKUM PUTUSAN HAKIM TERKAIT PENETAPAN UPAH  
PROSES PADA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PASCA  
PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 37/PUU-IX/2011**

**CINDY NATASHA NOVIADI  
NIM : 145010101111113**

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Majelis Penguji pada tanggal  
dan disahkan pada tanggal:

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Dr. Budi Santoso, SH., LLM.  
NIP. 19720622 200501 1 002

Ratih Dheviana Puru HT, SH.,LLM.  
NIP. 19790728200502 2 001

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Hukum

Ketua Bagian  
Hukum Perdata

Dr. Rachmad Safa'at, SH., M.Si.  
NIP. 19620805 198802 1 001

Dr. Budi Santoso, SH., LLM.  
NIP. 19720622 200501 1 002

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa karya ilmiah hukum ini adalah hasil kerja saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya.

Jika di kemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain, saya sanggup dicabut atas gelar kesarjanaan saya.

Malang, 20 Juli 2018

Yang menyatakan,

Cindy Natasha Noviadi  
145010101111113

## KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan hanya kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah memberikan rahmat dan karunia yang tiada henti hingga penulis dapat sampai pada tahap ini, khususnya dengan selesainya skripsi ini.

Terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Rachmad Safa'at, SH., M.Si. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Budi Santoso, SH., LLM selaku Ketua Bagian Hukum Perdata dan selaku Dosen Pembimbing Utama, atas bimbingan dan kesabarannya.
3. Ibu Ratih Dheviana Puru HT, SH., LLM selaku Dosen Pembimbing Pendamping atas bimbingan dan motivasinya.
4. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang telah memberikan banyak bantuan kepada penulis.
5. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan dan doa bagi penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Human Hardy, S.AB yang selalu memberikan bantuan, motivasi dan doa untuk penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman penulis yang selalu membantu dan memotivasi penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis yakin skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa mengampuni kesalahan kita dan berkenan menunjukkan jalan yang benar.

Malang, 20 Juli 2018

Cindy Natasha Noviadi

## RINGKASAN

Cindy Natasha Noviadi Hukum Ketenagakerjaan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Juli 2018, AKIBAT HUKUM PUTUSAN HAKIM TERKAIT PENETAPAN UPAH PROSES PADA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 37/PUU-IX/2011, Dr. Budi Santoso, SH., LL.M., Ratih Dheviana Puru HT, SH., LL.M.

Penelitian ini membahas mengenai adanya pertentangan antara Putusan MA dengan Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011 terkait upah proses PHK, dimana terdapat perbedaan putusan pada Putusan MA mengenai upah proses PHK pasca dikeluarkannya Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011. Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011 menyatakan bahwa upah proses PHK wajib diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja sampai dengan suatu putusan perselisihan PHK mempunyai kekuatan hukum mengikat (*inkracht*), namun pada Putusan MA, Majelis Hakim MA memutus perkara mengenai upah proses PHK dengan memberikan upah proses hanya sebanyak 6 (enam) bulan upah saja. Oleh karena itu Putusan MA dengan Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011 saling bertentangan, sehingga menimbulkan permasalahan hukum terkait pemberian upah proses PHK. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis akibat hukum putusan hakim mengenai upah proses PHK yang tidak sama dengan Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011. Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan menggunakan pendekatan Perundang-undangan dan pendekatan kasus. Teknik analisis bahan hukum menggunakan interpretasi gramatikal dan interpretasi sistematis. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis berpendapat bahwa Putusan MA yang berbeda atau tidak sesuai dengan Putusan MK adalah tidak bertentangan karena dalam hal perkara upah proses PHK masih dimungkinkan adanya pengaturan lebih lanjut, sedangkan dalam hal ini pengaturan lebih lanjut mengenai upah proses PHK belum ada, maka Putusan MA yang tidak sama dengan Putusan MK dengan sendirinya memiliki kekuatan hukum mengikat. Sedangkan akibat hukum yang timbul dari Putusan MA yang tidak sesuai dengan Putusan MK adalah tetap berlaku dan mengikat para pihak karena Putusan MA dan MK adalah tidak bertentangan, sehingga dengan demikian melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak untuk melaksanakan putusan tersebut.

## SUMMARY

Cindy Natasha Noviadi, Faculty of Law Brawijaya University, July 2018, *LEGAL CONSEQUENCE OF DECISION BY JUDGE OVER WAGE OF PROCESS OF DISPUTE IN EMPLOYMENT RELATIONSHIP TERMINATION AFTER THE DECISION OF CONSTITUTIONAL COURT NUMBER 37/PUU-XI/2011*, Dr. Budi Santoso, SH., LL.M., Syahrul Sajidin, S.H., MH.

*This research discusses dispute between the Decision of Supreme Court and that of Constitutional Court Number 37/PUU-IX/2011 over wage of process of employment relationship termination (further stated as PHK), where there is difference between the decisions made when the Decision by Constitutional Court Number 37/PUU-IX/2011 was issued. The Decision by Constitutional Court states that the wage of process in PHK needs to be paid when the decision regarding the dispute of PHK holds a binding legal power (inkracht), but in the Decision by Supreme Court, the judge of Supreme Court has decided that the wage paid only covers six-month wage. This issue shows that both decisions are in dispute and causes further problem related to wage of process in PHK. This research, therefore, is aimed to analyse the legal consequence of decision by Supreme Court regarding the wage of process in PHK not relevant to the decision made by Constitutional Court. This research employed statute and case approaches, and the legal materials obtained were grammatically and systematically interpreted. From the research result, it is revealed that the irrelevance between the decision of Supreme Court and that of Constitutional Court should not be an issue, since the Decision made by the Supreme Court is in line with the period of dispute of PHK as regulated in Law on Dispute Settlement in Industrial Relationship. However, the legal consequence caused by the Decision by Supreme Court irrelevant to the Decision by Constitutional Court is effective and binding for all parties.*

## DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan .....	ii
Pernyataan Keaslian Skripsi .....	iii
Kata Pengantar .....	iv
Ringkasan .....	v
<i>Summary</i> .....	vi
Daftar Isi .....	vii
Daftar Tabel .....	viii
Daftar Gambar .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Teori Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan .....	15
B. Hubungan Kerja .....	19
C. Tinjauan Umum tentang Pemutusan Hubungan Kerja .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Metode Pendekatan .....	34
C. Jenis Bahan Hukum .....	35
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum .....	36
E. Teknik Analisis Bahan Hukum .....	36
F. Definisi Konseptual .....	37
<b>BAB IV PEMBAHASAN</b>	
A. Kekuatan Mengikat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 .....	39
B. Analisis Putusan Hakim Terkait Upah Proses Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011.....	47
C. Akibat Hukum Putusan Pengadilan .....	84
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	100
B. Saran .....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>102</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tabel Orisinalitas .....	8
Tabel 2.1	Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Kerja .....	24
Tabel 3.1	Tabel Dasar Pertimbangan Hakim .....	80



## DAFTAR GAMBAR

Bagan 4.1	Alur Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja .....	93
-----------	---	----

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UUK) dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa, ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.<sup>1</sup> Dalam hal ini, perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja serta menjamin kepastian kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja. Pekerja itu sendiri ialah bagian dari tenaga kerja yaitu baik tenaga kerja yang telah melakukan kerja, atau bekerja untuk diri sendiri serta bekerja dalam hubungan kerja atau dibawah perintah seorang pemberi kerja dan karena jasanya dalam bekerja, yang bersangkutan menerima imbalan atau upah dalam bentuk lain.

Pekerja adalah manusia yang juga mempunyai kebutuhan sosial, sehingga membutuhkan sandang, pangan, kesehatan, perumahan, ketentraman dan sebagainya untuk masa depan maupun bagi keluarganya. Mengingat pekerja sebagai pihak yang lemah, maka perlu untuk mendapatkan suatu perlindungan atas hak-hak yang dimilikinya. Hal ini telah tertuang dalam

---

<sup>1</sup> Soedarjadi, **Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008, hlm. 5.

ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUDNRI Tahun 1945) yang pada intinya menjelaskan bahwasanya setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan Pasal tersebut, terdapat dua hal penting serta mendasar yang merupakan bagian dari hak warga negara, yaitu hak untuk mendapatkan pekerjaan serta hak untuk mendapatkan penghidupan yang layak. Dengan demikian pekerja sebagai warga negara Indonesia perlu mendapatkan apa yang menjadi haknya.

Wujud perhatian Pemerintah dalam rangka meningkatkan perlindungan hukum dan tanggung jawab antara Pengusaha dan Pekerja, maka UUK menjelaskan beberapa pengaturan yang dapat digunakan sebagai sarana untuk mewujudkan hubungan industrial yang aman, harmonis dan dinamis yaitu Perjanjian Kerja. Pada dasarnya, Perjanjian Kerja menciptakan hubungan antara pekerja dan pengusaha untuk menjalankan hak dan kewajiban dalam perusahaan, dimana hal ini disebut dengan hubungan kerja. Hubungan kerja yaitu hubungan yang terjadi diantara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan kepada suatu perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah.<sup>2</sup> Berdasarkan pengertian tersebut telah jelas bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Pasal 1 angka 15 **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

<sup>3</sup> Lalu Husni, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 63.

Namun, tidak selamanya hubungan kerja diantara pengusaha dengan pekerja/buruh berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan karena manusia sebagai makhluk yang berinteraksi pasti mempunyai persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan. Selain itu, adanya pertumbuhan ekonomi global serta kemajuan teknologi yang sangat cepat membawa akibat timbulnya persaingan usaha yang ketat dan menyebabkan perusahaan melakukan proses efisiensi dan efektivitas perusahaan, salah satunya dengan mengurangi jumlah sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pekerja, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja tidak menutup kemungkinan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disingkat PHK).

PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja yang timbul oleh karena suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.<sup>4</sup> Pengaturan tentang PHK diatur pada UUK pasal 150 sampai dengan pasal 172. Secara yuridis, negara melalui UUK dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disingkat UU PPHI) telah menyampaikan bahwa pekerja/buruh tidak dapat di-PHK dengan sewenang-wenang. Ketentuan tentang PHK secara jelas diatur didalam Bab XII UUK<sup>5</sup>, sedangkan

---

<sup>4</sup> Pasal 1 Butir 25 **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

<sup>5</sup> Syahrizal, Darda dan Rukiyah L, **Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya**, Dunia Cerdas, Jakarta, 2013, hlm. 37.

perihal proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terkait dengan PHK diatur dalam UU PPHI yang merupakan hukum formil di bidang ketenagakerjaan.

Dalam UUK secara tegas perihal alasan serta kompensasi PHK. Pengusaha tidak diperbolehkan untuk mem-PHK pekerjanya tanpa adanya alasan yang sah. Jika pun terdapat alasan yang sah untuk melakukan suatu PHK maka ada kompensasi yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh. Kompensasi tersebut terdiri dari uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pesangon.<sup>6</sup> Dengan demikian, apabila terjadi suatu perselisihan PHK maka terdapat ketidaksepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh tentang sah atau tidaknya alasan PHK dan besarnya kompensasi atas PHK tersebut.<sup>7</sup>

Lalu sesuai dengan ketentuan Pasal 136 ayat (1) UUK serta Pasal 3 ayat (1) UU PPHI, perselisihan hubungan industrial termasuk juga perselisihan PHK harus terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya melalui sebuah forum perundingan bipartit yang dilakukan secara musyawarah untuk mencapai sebuah kesepakatan atau mufakat. Apabila penyelesaian melalui perundingan secara bipartit tersebut tidak berhasil maka para pihak yang bersangkutan harus mencatatkan perselisihannya tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di wilayah pekerja atau buruh bekerja untuk

---

<sup>6</sup> Agusmidah, dkk, **Bab-Bab tentang Hukum Perburuhan di Indonesia**, Pustaka Larasan, Denpasar, 2012, hlm. 33.

<sup>7</sup> Ugo & Pujiyo, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan**, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 39.

dilaksanakan penyelesaian perselisihan dengan bantuan dari pihak ketiga atau juga disebut tripartit.

Untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait dengan PHK, penyelesaian melalui sebuah forum tripartit hanya bisa dilaksanakan dengan forum konsiliasi serta mediasi saja.<sup>8</sup> Apabila setelah dilakukan konsiliasi ataupun mediasi masih tidak ada kesepakatan, maka sesuai pada ketentuan Pasal 5 UU PPHI, salah satu pihak yaitu baik pekerja/buruh dan pengusaha dapat mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum.<sup>9</sup> Atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, apabila salah satu atau kedua belah pihak masih tidak puas dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial, maka dapat diajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.

Pekerja yang terkena kasus PHK biasanya mengajukan tuntutan upah proses. Berdasarkan pendapat Juanda Pangaribuan, yang merupakan Hakim Ad hoc di Pengadilan Hubungan Industrial wilayah Jakarta Pusat, dasar hukum dari penetapan upah proses tertuang dalam ketentuan Pasal 155 ayat (2) UUK. Dalam ketentuan tersebut, dapat diketahui bahwa selama putusan yang dikeluarkan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, maka para pihak yang bersangkutan wajib untuk melaksanakan semua kewajibannya yaitu pekerja/buruh tetap bekerja dan

---

<sup>8</sup> Soeroso, **Hukum Acara Khusus Kompilasi Ketentuan Hukum Acara dalam Undang-Undang**, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 184 & 189.

<sup>9</sup> Sutyoso, Bambang, **Penyelesaian Sengketa Bisnis**, Citra Media, Yogyakarta, 2006, hlm. 12.

pengusaha tetap membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasanya didapatkan oleh pekerja/buruh.

Pengusaha juga bisa melakukan tindakan skorsing kepada pekerja/buruh dengan tetap membayarkan hak pekerja/buruh termasuk semua upah beserta hak-hak lainnya yang biasa didapatkan oleh pekerja/buruh. Meskipun peraturan perundang-undangan pada bidang ketenagakerjaan tidak mengenal upah proses dikarenakan upah proses adalah sebuah istilah yang berkembang di dalam praktik, namun upah proses adalah upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh selama proses perselisihan PHK berlangsung sampai dengan dikeluarkannya penetapan atau putusan dari lembaga perselisihan hubungan industrial atau juga dapat dimaknai sampai dengan putusan pengadilan tersebut telah memiliki kekuatan hukum tetap.<sup>10</sup>

Pada saat Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan berlaku sebagai hukum positif, pekerja/buruh dan pengusaha menyelesaikan perselisihan PHK melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau yang disebut dengan istilah P4D dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat yang sering disebut dengan P4P. Terakhir kali aturan tentang penyelesaian perselisihan serta kewajiban pengusaha terkait dengan PHK merujuk pada Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000. Untuk menyelesaikan perkara PHK, Kepmenaker tersebut mengatur kewajiban pengusaha, yang salah satunya

---

<sup>10</sup> Juanda Pangaribuan, 2011, *Putusan MK dan Ragam Tafsir tentang Upah Proses PHK*, (online), <http://hukumonline.com>, (20 November 2017), 2018.

adalah membayarkan upah proses PHK maksimal selama 6 (enam) bulan. Namun dalam perkembangannya, setelah diundangkannya UUK dan UU PPHI, peraturan perundang-undangan ini dianggap sudah tidak berlaku lagi. Sehingga pengaturan terkait upah proses PHK mengacu pada UUK dan UU PPHI.

Pasca dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 9 September 2011 mengenai Pasal 155 ayat (2) UUK, melalui putusannya telah memutuskan frasa “*belum ditetapkan*” pada ketentuan Pasal 155 ayat (2) UUK berlawanan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUDNRI Tahun 1945 serta tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat selama tidak dimaknai belum berkekuatan hukum yang pasti. Sehingga frasa “*belum ditetapkan*” ditafsirkan, selama putusan pengadilan belum mempunyai kekuatan hukum tetap, kewajiban pekerja untuk bekerja dan kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah adalah sampai suatu putusan berkekuatan hukum tetap. Dengan kata lain seandainya terhadap putusan pengadilan hubungan industrial, salah satu pihak mengajukan upaya kasasi, maka baik pekerja maupun pengusaha tetap harus menjalankan hak dan kewajibannya tersebut.<sup>11</sup>

Sedangkan beberapa Putusan Kasasi Mahkamah Agung mengenai perkara perselisihan hubungan industrial terkait PHK ditemukan permasalahan hukum. Seperti yang penulis temukan dalam beberapa Putusan

---

<sup>11</sup> Vidya Prahassacitta, 2013, *Makna Upah Proses Menurut Mahkamah Konstitusi Dibandingkan dengan Beberapa Putusan Mahkamah Agung (Kajian Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011)*, (online), <http://jurnal.komisiyudisial.go.id>, (21 November 2017), 2018



Mahkamah Agung. Terdapat perbedaan pada Putusan hakim dari tingkat pertama dan tingkat akhir mengenai pemberian upah selama proses PHK atau dalam praktik yang dikenal sebagai upah proses. Hal ini menyebabkan konflik hukum antara beberapa Putusan Mahkamah Agung tersebut dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 serta adanya perbedaan Putusan hakim dalam memutus kasus yang sama. Berdasarkan analisa dan penjelasan diatas, maka dari itu penulis memutuskan untuk membuat karya tulis ilmiah dengan judul "Akibat Hukum Putusan Hakim terkait Penetapan Upah Proses pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011".

**Tabel 1.1**

**Tabel Orisinalitas**

No	Tahun Penelitian	Nama Peneliti dan asal instansi	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Keterangan
1.	2013	Vidya Prahassacitta, Universitas Bina Nusantara	Makna Upah Proses Menurut Mahkamah Konstitusi Dibandingkan dengan Beberapa Putusan Mahkamah Agung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana penafsiran MK terkait ketentuan pada Pasal 155 ayat (2) UUK yang dimintakan uji materi tersebut?</li> <li>2. Bagaimana penafsiran MA terkait ketentuan pada Pasal 155 ayat (2) UUK tersebut?</li> </ol>	Penelitian ini membahas mengenai penafsiran MA mengenai makna upah proses PHK di dalam Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011 dibandingkan dengan beberapa Putusan MA terkait dengan pemberian upah proses

				3. Bagaimana pertimbangan hukum Majelis Hakim Agung yang mendasari penafsiran terkait ketentuan pada Pasal 155 ayat (2) UUK tersebut?	PHK. Sedangkan penelitian yang diteliti oleh penulis membahas akibat hukum dari perbedaan Putusan- Putusan MA dengan Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011
2.	2016	EN. Malia, Universitas Pasundan	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Upah Skorsing Dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat adanya Kepailitan Berdasarkan Hukum Positif di Indonesia	1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja terkait upah skorsing yang mengalami PHK akibat kepailitan berdasarkan hukum positif di Indonesia? 2. Bagaimana kepastian hukum bagi pekerja terhadap upah skorsing yang terkena PHK akibat kepailitan berdasarkan hukum positif di	Penelitian ini membahas tentang perlindungan hukum bagi para pekerja yang di-PHK akibat kepailitan terhadap upah proses PHK. Sedangkan penelitian yang diteliti oleh penulis membahas mengenai akibat hukum pada perbedaan Putusan MA terkait penetapan upah proses PHK dengan Putusan MK Nomor

				Indonesia? 3. Bagaimana upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja yang terkena PHK dalam mempertahankan haknya terhadap upah skorsing dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi?	37/PUU-IX/2011.
--	--	--	--	---	-----------------

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik sebuah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah putusan-putusan hakim mengenai upah proses tersebut bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 ?
2. Apa akibat hukum dari putusan-putusan hakim mengenai upah proses yang tidak sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis putusan-putusan hakim mengenai penetapan upah proses yang berbeda dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011.
2. Untuk menganalisis akibat hukum dari putusan-putusan hakim mengenai upah proses yang tidak sesuai pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut:

Manfaat dari penelitian ini adalah:

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis dapat diharapkan memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan khususnya pada hukum ketenagakerjaan terkait perlindungan hukum terhadap para pekerja yang mengalami suatu Pemutusan Hubungan Kerja.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Pemerintah

Diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan untuk pemerintah dalam menetapkan kebijakan mengenai Peraturan Perundang-Undangan pada bidang Ketenagakerjaan dimasa yang akan datang, khususnya yang berhubungan dengan perlindungan hukum

untuk pekerja/buruh yang mengalami perselisihan PHK terkait dengan penentuan upah proses PHK yang menjadi hak pekerja/buruh tersebut.

b. Bagi Pekerja

Diharapkan menjadi tambahan informasi mengenai hak-hak pekerja yang seharusnya diterima ketika terjadi PHK.

c. Bagi Pengusaha

Diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan masukan bagi pengusaha untuk lebih memperhatikan hak-hak yang seharusnya diterima pekerja ketika mengalami PHK

d. Bagi Masyarakat

Diharapkan dapat menjadi tambahan informasi serta masukan untuk masyarakat terkait dengan perlindungan hukum untuk pekerja/buruh yang mengalami PHK guna memenuhi haknya.

## **E. Sistematika Penulisan**

Penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab yang terdiri dari:

### **1. BAB I           PENDAHULUAN**

Dalam BAB I penelitian ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **2. BAB II          KAJIAN PUSTAKA**

Dalam BAB II penelitian ini, penulis menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas. Selain itu, juga dapat berupa uraian teori yang akan diarahkan untuk menyusun kerangka yang akan dipergunakan dalam penelitian. Sumber referensi dapat berupa buku, jurnal, penelitian hukum terdahulu dan lain-lain yang berkaitan dengan penelitian ini untuk melakukan analisis terhadap apa yang akan diteliti pada BAB IV.

### **3. BAB III        METODE PENELITIAN**

Dalam BAB III, membahas tentang jenis penelitian yang digunakan, metode pendekatan, jenis dan sumber bahan hukum, teknik perolehan atau pengumpulan bahan hukum, teknik analisis bahan hukum yang digunakan didalam penelitian ini.

### **4. BAB IV         HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi uraian tentang analisis terhadap permasalahan hukum yang ada, dan kemudian dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan serta konsep yang terkait dalam penelitian ini.

## 5. BAB V PENUTUP

Dalam BAB V, berisi uraian kesimpulan yang merupakan uraian singkat yang ada pada bab-bab sebelumnya. Dan juga berisi saran yang diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Teori Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum merupakan hal yang penting bagi masyarakat baik dalam kelompok maupun perseorangan agar semua pihak memiliki kedudukan yang sama dalam hukum. Peran serta dari aparat penegak hukum diperlukan untuk memberikan perlindungan terhadap kepentingan hukum yang ada di masyarakat. Satjipto Raharjo menyampaikan bahwa manusia, sehingga hukum memiliki otoritas tertinggi untuk menentukan kepentingan hukum ada karena adanya peraturan atau ketentuan hukum yang dipergunakan untuk mengatur masyarakat dalam berperilaku antara individu dengan individu yang lainnya agar masing-masing dapat menikmati hak-haknya sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Perlindungan hukum merupakan sebuah frasa yang terdiri dari dua gramatikal atau menurut tata bahasa, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)<sup>2</sup> Ugf cpi ncp" nvc"

---

<sup>1</sup> Satjipto Raharjo, **Ilmu Hukum**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 5.



secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah; (2) undang-undang, peraturan, dsb untuk mengatur pergaulan dapat memberikan pengertian bahwa perlindungan hukum merupakan suatu bentuk perlindungan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan demi melindungi suatu subjek hukum atas hak-haknya.

Dalam bidang ketenagakerjaan, perlindungan hukum dapat diartikan sebagai bentuk perlindungan yang diberikan peraturan perundang-undangan demi melindungi hak-hak pekerja dari suatu hal yang dapat mengakibatkan dilanggarnya hak-hak yang seharusnya didapatkan.

## 1. Bentuk Perlindungan Hukum

Terdapat 2 (dua) bentuk perlindungan hukum<sup>3</sup>, yaitu:

### a. Perlindungan Hukum Preventif

Merupakan perlindungan hukum yang tujuannya untuk mencegah timbulnya sengketa, oleh sebab itu pemerintah harus bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan karena dampaknya akan mempengaruhi hubungan hukum yang ada dan akan ada di masyarakat.

### b. Perlindungan Hukum Represif

---

<sup>3</sup> Philipus M. Hadjon, **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya , Penanganannya oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pemberontakan Peradilan Administrasi**, Peradaban, Surabaya, 1987, hlm. 3.

Merupakan perlindungan hukum yang tujuannya menentukan bentuk penanganan atau solusinya di lembaga peradilan ketika sengketa tersebut sudah terjadi agar masing-masing pihak yang berkepentingan mendapatkan keadilan dan kedudukan yang sama dalam hukum.

## 2. **Perlindungan Hukum bidang Ketenagakerjaan**

Dalam bidang ketenagakerjaan, menurut **Iman Soepomo** terdapat 3 (tiga) macam bentuk perlindungan hukum dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu:<sup>4</sup>

### a. Perlindungan ekonomis

Perlindungan ini disebut sebagai jaminan sosial. Maksud perlindungan ekonomis adalah perlindungan yang berkaitan dengan segala upaya yang memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari para pekerja beserta keluarganya, termasuk disaat pekerja tidak dapat bekerja dikarenakan suatu hal diluar kehendaknya.

### b. Perlindungan sosial

Perlindungan ini disebut kesehatan kerja, yaitu suatu upaya perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, dengan tujuan untuk memungkinkan pekerja tersebut

---

<sup>4</sup> Abdul R. Saliman, **Hukum Bisnis untuk Perusahaan (Teori dan Contoh Kasus)**, Prenada Media Group, Jakarta, 2010, hlm. 270.

mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan dalam kehidupan bermasyarakat.

c. Perlindungan teknis

Perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja. dimana maksudnya adalah suatu perlindungan yang berkaitan langsung dengan usaha-usaha untuk menghindari pekerja/buruh dari bahaya kecelakaan yang diakibatkan oleh alat-alat kerja ataupun bahan kerja yang digunakan di perusahaan.<sup>5</sup>

Dalam skripsi yang ditulis oleh **Septiheranum Asri Adellina** juga menyebutkan mengenai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang dijelaskan oleh **Iman Soepomo**, yaitu:<sup>6</sup>

1) Bidang pengerahan/penempatan kerja;

Dapat disebut dengan masa pra penempatan, dimana dilakukan sebelum menjalani hubungan kerja.

2) Bidang hubungan kerja;

Pada masa ini dimulai setelah dilaluinya sebuah perjanjian kerja yang terjalin antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja, baik dibatasi waktu maupun tanpa batas waktu tertentu.

3) Bidang kesehatan kerja;

---

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 271

<sup>6</sup> Septiheranum Asri Adellina, **Konsep Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Putting Out System Mengenai Hak Atas Pengupahan, Kesehatan Reproduksi dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**, Skripsi tidak diterbitkan, Malang, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2011, hlm. 20.

Hubungan ini merupakan bagian dari hubungan hukum, oleh karenanya hubungan ini harus dilindungi dengan sebuah jaminan sosial dan ketenagakerjaan, yang didalamnya mencakup pula jaminan kesehatan kerja.

4) Bidang keamanan kerja;

Selain jaminan atas kesehatan, pekerja juga memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan berupa keamanan saat bekerja.

5) Bidang jaminan sosial buruh.

Jaminan sosial pada pekerja/buruh sudah diatur di dalam Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau disebut BPJS.

## **B. Hubungan Kerja**

Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 UUK menjelaskan bahwasanya hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dan buruh/pekerja berdasarkan suatu perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerja, upah dan perintah. Selain itu, pada Pasal 50 juga telah dijelaskan bahwasanya hubungan kerja dapat terjadi karena adanya suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, sehingga makna atau pengertian hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus menautkan makna (1) tenaga kerja, (2) pekerja/buruh, (3) pemberi kerja, (4) pengusaha, (5) perjanjian kerja,

(6) upah dan (7) hubungan kerja.<sup>7</sup> Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum yang tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.

Perjanjian kerja memiliki beberapa pengertian, salah satunya menurut Prof. Subekti, S.H yang mengemukakan bahwa perjanjian kerja merupakan "perjanjian yang ditandai dengan ciri-ciri yaitu adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan serta adanya hubungan di peratas yaitu suatu hubungan mendasar, dimana pihak yang satu yaitu majikan mempunyai hak untuk memberikan perintah-perintah dan wajib ditaati oleh pihak yang lain."<sup>8</sup>

#### 1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pengusaha dengan pengusaha (pemberi kerja) yang telah memenuhi syarat-syarat kerja, hak serta kewajiban para pihak.<sup>9</sup> Dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPdata menjelaskan bahwa perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang terjadi dimana pihak yang satu (si pekerja) mengikatkan dirinya untuk berada dibawah perintah pihak lain (pengusaha) untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> Abdul R. Budiono, **Hukum Perburuhan**, PT. Indeks, Jakarta, 2011, hlm. 22.

<sup>8</sup> Subekti, **Aneka Perjanjian**, Alumi Bandung Cet II, Bandung, 1997, hlm. 63.

<sup>9</sup> Pasal 1 angka 14 **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

<sup>10</sup> Lalu Husni, Op.cit, hlm. 54.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja, yakni:<sup>11</sup>

a. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

1) Adanya Unsur Work (Pekerjaan)<sup>12</sup>

Dalam suatu perjanjian kerja terdapat pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut harus dilakukan oleh pekerja itu sendiri, dan dapat menyuruh orang lain dengan seizin pengusaha (pemberi kerja).

2) Adanya Unsur Perintah (*Instruction*)

Perwujudan dari pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh adalah pekerja/buruh yang bersangkutan harus tunduk dan taat pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperjanjikan.

3) Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah.

---

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm. 55.

<sup>12</sup> Abdul R. Budiono, *Op.cit*, hlm. 28.

b. Para pihak dalam Hubungan Kerja

Untuk menjalankan suatu hubungan kerja diperlukan para pihak sebagai subjek dari hubungan kerja itu sendiri. Subjek dari hubungan kerja ialah:

1) Pemberi Kerja/Pengusaha

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan pengertian yang berbeda mengenai pemberi kerja dan juga pengusaha. Pemberi kerja dalam UUK memiliki pengertian orang-orang, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar imbalan atau upah<sup>13</sup> Sedangkan pengusaha memiliki pengertian:<sup>14</sup>

Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan atau persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan miliknya sendiri;
- b. Orang perseorangan, atau persekutuan, atau badan hukum dengan cara berdiri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, atau persekutuan, atau badan hukum yang ada di ruang lingkup wilayah Indonesia yang

---

<sup>13</sup> Pasal 1 angka 4 **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

<sup>14</sup> Pasal 1 angka 5 **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah negara Indonesia.

Dilihat dari kedua pengertian diatas dapat ditemukan bahwa pemberi kerja memiliki cakupan yang lebih luas daripada pengusaha, karena dengan jelas disebutkan dalam pengertian pemberi kerja bahwa pengusaha merupakan salah satu macam dari pemberi kerja.

## 2) Pekerja/Buruh

UUK memberikan pengertian yang berbeda antara tenaga kerja dan pekerja/buruh dimana keduanya diatur dalam UUK Pasal 1 angka 2 dan angka 3, dimana pengertian pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima hak atas upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Nampak jelas bahwa pekerja adalah orang yang bekerja dengan menerima upah. Pekerja menerima upah karena pekerja telah diperintah oleh pengusaha untuk melakukan pekerjaan.<sup>15</sup> Sedangkan tenaga kerja yang dimaksud UUK merupakan setiap orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/jasa. Sehingga tenaga kerja memiliki pengertian yang lebih luas daripada pekerja, karena pekerja

---

<sup>15</sup> Budi Santoso, **Hukum Ketenagakerjaan**, UB Press, Malang, 2012, hlm. 9.



sudah pasti tenaga kerja sedangkan tenaga kerja belum tentu seorang pekerja.<sup>16</sup>

### c. Hak serta Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Kerja

**Tabel 2.1.**

#### **Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Kerja**

	Pekerja	Pengusaha
Hak	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Atas upah, yaitu setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.</li> <li>2) Atas fasilitas lain, dana bantuan, dan lain-lain yang berlaku.</li> <li>3) Atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha.</li> <li>4) Atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian dan penghargaan.</li> <li>5) Atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sepenuhnya atas hasil kerja pekerja/buruh.</li> <li>2) Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi.</li> <li>3) Atas tanggungjawab pekerja/buruh untuk kemajuan perusahaan.</li> </ol>
Kewajiban	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan tugas dengan benar sesuai dengan perjanjian kerja dan kemampuannya.</li> <li>2. Melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain kecuali diizinkan oleh pengusaha.</li> <li>3. Menaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan.</li> <li>4. Patuh dan menaati segala</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wajib untuk membayar upah dengan tepat pada waktu yang telah ditentukan.</li> <li>2. Menyediakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.</li> <li>3. Menjamin kesehatan serta keselamatan kerja.</li> <li>4. Memberi perintah yang mulia dan tidak bertindak secara</li> </ol>

<sup>16</sup> Abdul R. Budiono, op.cit, hlm. 9.

	perintah yang mulia dari pengusaha untuk melakukan semua pekerjaan sesuai dengan perjanjian.	diskriminatif. 5. Menghargai serta menghormati hak kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh serta perlakuan HAM dalam hubungan kerja.
--	--	---

Sumber: *Data Sekunder, diolah, 2018*

### C. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan pengakhiran hubungan kerja yang timbul karena suatu hal tertentu, sehingga dapat menimbulkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.<sup>17</sup>

Undang-Undang Ketenagakerjaan memperluas keberlakuan ketentuan-ketentuan mengenai PHK.<sup>18</sup> Dalam Pasal 150 ditegaskan:

Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum ataupun tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar imbalan atau upah dalam bentuk lain.

Dengan adanya perluasan ketentuan maka memberikan konsekuensi bahwa hubungan antara pihak-pihak di lembaga-lembaga tersebut dipadankan dengan hubungan kerja saat ada pemutusan hubungan kerja.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Pasal 1 angka 25 **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

<sup>18</sup> Abdul R. Budiono, *Op.cit*, hlm. 46.

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm. 47.

Pemutusan hubungan kerja dapat dibagi menjadi 4 (empat) golongan menurut cara terjadinya, yakni sebagai berikut:<sup>20</sup>

### 1. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

#### a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan/Pengusaha

Merupakan PHK yang dilakukan oleh pengusaha dikarenakan keinginan dari pihak pengusaha dengan alasan-alasan, persyaratan, serta prosedur tertentu yang telah diatur dalam sebuah UUK Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PHK dapat juga terjadi oleh majikan/pengusaha jika pekerja/buruh tidak lulus masa percobaan, perusahaan mengalami kerugian dan harus menutup perusahaan atau pekerja/buruh melakukan kesalahan. Pengusaha bisa mengakhiri hubungan kerja apabila pekerja/buruh terbukti oleh putusan hakim yang sudah memperoleh kekuatan hukum tetap telah melakukan suatu pelanggaran berat sebagaimana tercantum di dalam ketentuan Pasal 158 UUK Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika pekerja/buruh tersebut tidak dapat menerima keputusan pengusaha atas PHK yang dilakukan terhadapnya, maka pekerja/buruh tersebut dapat mengajukan suatu gugatan ke sebuah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Lalu Husni, Op.cit, hlm. 158.

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm. 198-199.

b. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

PHK yang terjadi karena hubungan kerja yang dasar berakhirnya karena demi hukum merupakan hubungan kerja yang terjalin antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memang harus putus dengan sendirinya dan kepada pekerja/buruh, pengusaha tidak perlu untuk mendapatkan penetapan dari lembaga yang berwenang atas PHK yang terjadi. PHK demi hukum dapat terjadi apabila pekerja/buruh meninggal dunia atau masa kerja yang telah disepakati telah berakhir. Hal ini diatur dalam ketentuan pada Pasal 61 ayat (1) UUK.

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh

Dalam teori hukum perjanjian salah satu pihak diperbolehkan untuk melakukan pemutusan perjanjian dengan persetujuan pihak lain. Demikian pula dengan hubungan kerja, pihak pekerja/buruh dapat memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pengusaha pada saat yang dikehendaki oleh pekerja/buruh, bahkan pekerja/buruh juga berhak untuk melakukan suatu pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa adanya persetujuan dari pihak pengusaha.<sup>22</sup> PHK oleh

---

<sup>22</sup> Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Zainal Asikin (Ed), **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 95.

pekerja/buruh dapat terjadi karena keinginan dari pihak pekerja/buruh sendiri dengan alasan dan prosedur tertentu.

d. Pemutusan Hubungan Kerja karena Putusan Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan adalah pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan oleh pengadilan baik itu pengadilan perdata biasa maupun pengadilan hubungan industrial atas permintaan yang bersangkutan (pengusaha/pekerja/buruh) berdasarkan pada alasan yang penting. Alasan penting adalah alasan mendesak karena keadaan pribadi atau kekayaan yang dimiliki pemohon atau perubahan keadaan yang mana mengharuskan ditetapkannya PHK.<sup>23</sup>

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengadilan dapat terjadi apabila sengketa antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak dapat diselesaikan dan berlanjut sampai ke dalam proses persidangan. Pengajuan gugatan ke pengadilan dapat dilakukan baik oleh pengusaha ataupun pekerja/buruh yang memiliki kepentingan atas sengketa. PHK karena putusan pengadilan sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa

---

<sup>23</sup> Lalu Husni, Op.cit, hlm. 206.

yang terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha terkait perselisihan hubungan industrial.<sup>24</sup>

## 2. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan PHK termasuk dalam kategori perselisihan hubungan industrial. Menurut Pasal 1 angka 4 UU PPHI yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul dikarenakan tidak adanya kesesuaian pendapat terkait pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>25</sup> Adapun objek sengketa dari perselisihan pemutusan hubungan kerja ialah mengenai sah atau tidaknya PHK serta besaran kompensasi yang timbul jika PHK tersebut terjadi.<sup>26</sup>

## 3. Mekanisme Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja

### a. Perundingan Bipartit

Perundingan Bipartit merupakan suatu forum perundingan yang terjadi diantara pengusaha dan pekerja/buruh ataupun serikat pekerja. Kedua belah pihak diharapkan mampu

---

<sup>24</sup> Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 167.

<sup>25</sup> Pasal 1 angka 4 **Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial** Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

<sup>26</sup> Agussalam Nasution, 2002, **Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaiannya** (online), <http://www.salamnasution.blogspot.co.id>, (10 Januari 2018)

mencapai kesepakatan dalam sebuah penyelesaian masalah yang dialaminya sebagai langkah awal dalam menyelesaikan suatu perselisihan. Didalam sebuah perundingan ini harus dibuatkan sebuah risalah yang ditandatangani oleh para pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha. Isi dari risalah diatur dalam ketentuan Pasal 6 ayat (2) UU PPHI.

b. Perundingan Tripartit

Perundingan tripartit merupakan sebuah perundingan yang terjadi antara pekerja ataupun buruh, pengusaha dengan melibatkan para pihak ketiga sebagai fasilitator dalam proses penyelesaian perselisihan industrial antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Perundingan tripartit bisa melalui konsiliasi, mediasi, dan arbitrase.

1) Mediasi

Proses dalam forum mediasi difasilitasi oleh suatu instansi yang bertanggungjawab pada bidang ketenagakerjaan baik Kabupaten atau Kota yang kemudian menunjuk seorang mediator yang bertugas untuk mendamaikan para pihak agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Jika tercipta kesepakatan, maka para pihak yaitu pengusaha ataupun pekerja/buruh membuat sebuah Perjanjian Bersama dan ditandatangani oleh para pihak dengan disaksikan oleh mediator yang dipilih serta

didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum dimana para pihak mengadakan Perjanjian Bersama tersebut<sup>27</sup>, sedangkan bila kesepakatan tidak dicapai maka mediator akan mengeluarkan surat anjuran tertulis.

## 2) Konsiliasi

Forum konsiliasi dipimpin oleh seorang konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak (pengusaha atau pekerja/buruh). Seperti halnya mediator, konsiliator juga berusaha untuk mendamaikan para pihak agar tercipta kesepakatan antara keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, konsiliator juga mengeluarkan surat anjuran tertulis.

## 3) Pengadilan Hubungan Industrial

Pihak yang menolak anjuran dari seorang mediator/konsiliator dapat mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial atau dikenal dengan sebutan PHI. Adapun tugas pengadilan Hubungan Industrial ini adalah untuk mengadili suatu perkara perselisihan hubungan industrial, termasuk juga perselisihan PHK, dan juga menerima permohonan dan melakukan eksekusi

---

<sup>27</sup> Pasal 13 **Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial** Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.



terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar. Selain mengadili Perselisihan PHK, Pengadilan Hubungan Industrial juga mengadili jenis perselisihan lainnya, yaitu:

1. Perselisihan yang terjadi akibat adanya suatu perselisihan hak;
2. Perselisihan kepentingan; dan
3. Perselisihan yang terjadi antar serikat pekerja/serikat buruh.
- 4) Kasasi (Mahkamah Agung)

Pihak yang menolak putusan PHI berkaitan dengan perselisihan PHK dapat mengajukan kasasi secara langsung (tidak melalui banding) atas perkara tersebut kepada Mahkamah Agung untuk segera diputus.

#### **4. Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja**

Apabila terjadinya suatu Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dicegah atau dihindarkan, maka pekerja atau buruh yang di PHK oleh majikan/pengusaha dengan alasan yang sesuai, maka berdasarkan Pasal 156 ayat (1) UUK, pekerja/buruh akan memperoleh penghargaan masa kerja, uang pesangon, dan uang penggantian hak. Kesemuanya itu bertujuan untuk dijadikan sebagai jaminan pendapatan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian hukum merupakan suatu bentuk kegiatan ilmiah, yang didasari pada sebuah metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari sesuatu atau suatu gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya.<sup>1</sup> Penelitian hukum ini merupakan penelitian normatif. Penelitian hukum normatif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk memecahkan isu ataupun permasalahan hukum yang timbul dengan mengkaji, menemukan aturan hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu atau permasalahan yang dihadapi. Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti penulis dalam penelitian ini, yaitu menganalisa perbedaan putusan hakim mengenai penetapan upah proses PHK pasca adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dan akibat hukum yang ditimbulkan oleh perbedaan pada Putusan Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi terkait penetapan upah proses PHK.

---

<sup>1</sup> Soerjono Soekanto, **Pengantar Penelitian Hukum**, Universitas Indonesia, Jakarta, 1981, hlm. 43

## B. Metode Pendekatan

Pendekatan penelitian merupakan metode atau cara melakukan penelitian melalui tahapan yang sudah ditentukan sehingga mencapai tujuan penelitian. Pendekatan penelitian yang dipergunakan dalam penulisan penelitian ini ialah pendekatan perundang-undangan atau disebut (*statue approach*) dan pendekatan kasus atau disebut (*case approach*).<sup>2</sup>

### 1. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statue Approach*)

Pendekatan perundang-undangan adalah melakukan pendekatan dengan cara mengkaji semua peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan isu hukum yang sedang dikaji.<sup>3</sup> Dalam hal ini peneliti mengkaji mengenai semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penentuan upah proses PHK bagi pekerja yang mengalami perselisihan PHK.

### 2. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan studi kasus (*case approach*) yaitu dengan menelaah kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi. Kasus-kasus yang penulis gunakan merupakan kasus yang telah mendapatkan Putusan Pengadilan berkekuatan hukum tetap sehingga diharapkan dapat dipergunakan

---

<sup>2</sup> Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, Kencana, Jakarta, 2007, hlm. 29.

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 134.

sebagai argumentasi dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi oleh penulis.

### **C. Jenis Bahan Hukum dan Sumber Hukum**

Dalam penelitian hukum ini, data yang digunakan ada 2 (dua) jenis bahan hukum, yaitu bahan hukum primer dan sekunder :

#### **1. Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum primer yang digunakan antara lain sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan
- 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 3) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi
- 4) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011
- 5) Putusan Mahkamah Agung Nomor 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012
- 6) Putusan Mahkamah Agung Nomor 496 K/Pdt.Sus-PHI/2015
- 7) Putusan Mahkamah Agung Nomor 657 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### **2. Bahan Hukum Sekunder**

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan suatu penjelasan mengenai bahan hukum primer.

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan literature yaitu buku, jurnal, penelitian terdahulu, artikel baik dari media cetak maupun media elektronik.

#### **D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Dalam penelitian ini pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan teknik studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan cara mencari peraturan perundang-undangan, buku jurnal, penelitian terdahulu, artikel yang berkaitan dengan penelitian ini dan mempelajarinya. Selain itu, penelusuran data juga dilakukan melalui internet.

#### **E. Teknik Analisis Bahan Hukum**

Penelitian ini menggunakan teknik analisa berupa interpretasi atau penafsiran gramatikal dan interpretasi sistematis.

##### **1. Interpretasi Gramatikal**

Metode penafsiran hukum yang merupakan upaya untuk memahami suatu teks aturan perundang-undangan berdasarkan bahasa dan susunan kata-kata yang digunakan dengan menguraikan menurut bahasa umum sehari-hari.<sup>4</sup> Alasan penulis menggunakan interpretasi gramatikal adalah karena interpretasi gramatikal merupakan cara penafsiran yang paling sederhana untuk mengetahui makna ketentuan dari Undang-Undang dengan menguraikannya menurut bahasa, susunan kata dan bunyinya

---

<sup>4</sup> Sudikno Mertokusumo, **Penemuan Hukum Sebuah Pengantar**, Liberty, Yogyakarta, 2006, hlm. 57.

sebagaimana diartikan oleh orang biasa dalam kehidupan sehari-hari.

## 2. Interpretasi Sistematis

Penelitian ini menggunakan interpretasi sistematis dengan menafsirkan peraturan perundang-undangan dengan cara menghubungkan peraturan yang satu dengan yang lain dengan keseluruhan sistem hukum.<sup>5</sup> Alasan penulis menggunakan interpretasi sistematis adalah untuk menghubungkan suatu Perundang-undangan dengan Undang-Undang lain atau dengan keseluruhan sistem hukum. Dimana dalam penelitian ini, penulis akan menghubungkan peraturan hukum mengenai upah proses pada Pasal 155 ayat (2) UUK dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan.

## F. Definisi Konseptual

- a. Perlindungan Hukum adalah upaya pemerintah untuk melindungi warga negaranya dalam melaksanakan fungsi, hak, kewajiban dan peranannya sehingga dapat sinkron dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Upah Proses adalah upah selama masa skorsing bagi pekerja selama masih dalam tahap sengketa pemutusan hubungan kerja yang belum mempunyai kekuatan hukum tetap.

---

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 57.

- c. Putusan Hakim adalah pernyataan hakim yang dituangkan dalam bentuk tertulis serta diucapkan oleh hakim dalam sidang terbuka untuk umum sebagai hasil dari pemeriksaan perkara gugatan. Dalam hal ini putusan hakim tidak dibatasi oleh Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat pertama saja, tetapi juga pada Putusan Mahkamah Agung pada tingkat terakhir.
- d. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja oleh pengusaha yang menimbulkan berakhirnya suatu hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- e. Akibat Hukum adalah suatu akibat yang diakibatkan oleh suatu peristiwa hukum, dalam hal ini suatu putusan pengadilan sehingga melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak untuk melaksanakan isi putusan tersebut.

## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### A. Kekuatan Mengikat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011.

Kekuatan mengikat Putusan MK diatur pada Pasal 10 ayat (1) UU Nomor 8 Tahun 2011 mengenai Perubahan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 mengenai Mahkamah Konstitusi yang berbunyi:<sup>1</sup>

Putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final, yakni putusan Mahkamah Konstitusi langsung memperoleh kekuatan hukum tetap sejak diucapkan dan tidak ada upaya hukum yang dapat ditempuh. Sifat final dalam putusan Mahkamah Konstitusi dalam Undang-Undang ini mencakup pula kekuatan hukum mengikat (*final and binding*).

Selanjutnya, mengenai sifat final putusan Mahkamah Konstitusi juga ditegaskan pada Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, yang menyatakan:<sup>2</sup>

Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan tingkat terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji uu pada Undang-UUD, memutuskan sengketa kewenangan lembaga Negara yang kewenangannya diberikan oleh UUD, memutuskan pembubaran partai politik, serta memutuskan perselisihan mengenai hasil pemilu.

Dengan demikian, Putusan Mahkamah Konstitusi telah memiliki kekuatan hukum tetap sejak dibacakan oleh Hakim Konstitusi dalam persidangan. Hal tersebut juga berarti tidak ada lagi upaya hukum lain yang dapat ditempuh oleh para pencari keadilan. Mengacu pada makna final dan mengikat (*binding*) dari Putusan Mahkamah Konstitusi diatas, penulis mencoba

---

<sup>1</sup> Pasal 10 ayat (1) **Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi.**

<sup>2</sup> Pasal 24C ayat (1) **Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.**



mengidentifikasi makna hukum yang terkandung dalam Putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat final dan mengikat (*binding*) ini ke dalam beberapa bagian sebagai berikut:<sup>3</sup>

a. Mewujudkan Kepastian Hukum

Sifat final pada Putusan Mahkamah Konstitusi mengacu pada keinginan untuk segera mewujudkan kepastian hukum bagi para pencari keadilan. Sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 mengenai Mahkamah Konstitusi, yang menyatakan:

Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yepi "r wwwcupp{c" dgtukv" hpcn 0

dengan demikian, sejak diucapkannya Putusan oleh Hakim Konstitusi maka Putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap (*in kracht*), sehingga tidak ada lagi akses bagi para pihak untuk menempuh upaya hukum lainnya. Artinya, sejak Putusan tersebut keluar, maka sudah berlaku dan segera untuk dieksekusi.

Sifat Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut tidak lain juga merupakan upaya dalam menjaga wibawa peradilan konstitusional. Sebab, apabila peradilan konstitusi mengakomodasi adanya upaya hukum, maka tidak akan berbeda dengan sebuah peradilan umum. Oleh karena itu, kepastian hukum merupakan perlindungan bagi para pencari keadilan

---

<sup>3</sup> Ahsan Yunus, **Analisis Yuridis Sifat Final Dan Mengikat (Binding) Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia**, Skripsi diterbitkan, Makassar, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, 2011, hlm. 42-47.

terhadap tindakan yang sewenang-wenang, sehingga dengan adanya kepastian hukum maka masyarakat akan lebih tertib, karena hukum bertugas menciptakan kepastian hukum yang bertujuan untuk ketertiban masyarakat. Khususnya dalam menyangkut pengontrolan terhadap produk politik, yaitu undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar sebagai konstitusi, yang sebelum kehadiran Mahkamah Konstitusi tidak ada satu pun lembaga yang dapat mengontrolnya. Dengan demikian, tidak adanya ruang upaya hukum, dimaksudkan agar Mahkamah Konstitusi melalui putusannya dapat menyelesaikan persoalan dan memberikan kepastian hukum sesegera mungkin.

b. Mahkamah Konstitusi Sebagai Pengadilan Konstitusional

Peraturan perundang-undangan Mahkamah Konstitusi dengan tegas mensyaratkan untuk tidak memberi ruang bagi upaya hukum terhadap putusan yang telah dihasilkan. Disamping itu, dalam konstitusi pun, Mahkamah Konstitusi didesain khusus sebagai salah satu pelaku kekuasaan kehakiman yang bersifat tunggal, tidak memiliki peradilan di bawahnya dan tidak pula merupakan bawahan dari lembaga lain. Hal inilah yang membedakan Putusan Mahkamah Konstitusi dengan Putusan peradilan lainnya.

Hal tersebut tidak terlepas dari kewenangan yang menjadi kompetensi Mahkamah Konstitusi sebagai sebuah pengadilan konstitusional yang difokuskan kepada sengketa ketatanegaraan. Maka sifat Putusan Mahkamah Konstitusi pun berbeda dengan peradilan konvensional lainnya

yang memberi akses bagi para pihak untuk melakukan upaya hukum lebih lanjut. Jika upaya hukum juga dibebankan oleh Mahkamah Konstitusi, maka bisa jadi Putusan Mahkamah Konstitusi pun akan terus dipersoalkan hingga berlarut-larut. Sedangkan Mahkamah Konstitusi menangani persoalan-persoalan ketatanegaraan dan bermuatan konstitusi, dimana membutuhkan kepastian hukum serta terikat oleh limitasi waktu.

c. Pengendalian Sosial

Terkait dengan Putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat final dan mengikat (*binding*), juga dapat digolongkan sebagai salah satu bentuk nyata dari esensi putusan-putusan Mahkamah Konstitusi dalam mengendalikan kondisi sosial masyarakat Indonesia. Putusan Mahkamah Konstitusi pun mengonstruksikan sebuah kaidah hukum yang dapat diterapkan dan yang sesuai dengan amanat konstitusi. Maka, Putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat final dan mengikat (*binding*) juga sebagai instrumen pengendalian sosial yang diwujudkan dalam bentuk norma hukum yang sifatnya membolehkan dan/atau membatalkan sebuah ketentuan undang-undang.

Dengan demikian, nilai mengikat dari putusan Mahkamah Konstitusi yang final adalah sama dengan nilai mengikat sebuah Undang-Undang, yang dimana berfungsi sebagai alat guna memberi perlindungan hukum terhadap seluruh lapisan masyarakat.

d. Penjaga dan Penafsir Tunggal Konstitusi

Mahkamah Konstitusi sebagai hasil dari perubahan konstitusi pasca orde baru, didesain khusus sebagai lembaga penjaga dan penafsir tunggal konstitusi. Hal ini secara tegas dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, bahwa keberadaan Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga negara yang berfungsi menangani perkara tertentu di bidang ketatanegaraan, dalam rangka menjaga konstitusi agar dilaksanakan secara bertanggung jawab sesuai dengan kehendak rakyat dan cita-cita demokrasi.<sup>4</sup> Selain itu, Mahkamah Konstitusi juga diharapkan mampu mengoreksi suatu norma yang memiliki tafsir ganda terhadap konstitusi. Maka dari itu, keberadaan Mahkamah Konstitusi merupakan langkah nyata dalam sistem ketatanegaraan yang tidak lain berperan sebagai pengawal serta penafsir tunggal konstitusi yang direfleksikan melalui putusan-putusan sesuai dengan kewenangannya, sehingga konstitusi selalu dijadikan landasan dan dijalankan secara konsisten oleh setiap komponen negara dan masyarakat.

Putusan Mahkamah Konstitusi bersifat final dan berlaku secara umum, putusan semacam ini disebut sebagai putusan yang berasas *erga omnes*. Perbedaan yang paling mendasar dari Putusan Mahkamah Konstitusi dan putusan dari lembaga peradilan lainnya adalah asas *erga omnes*. Pada peradilan umum, putusannya hanya mengikat para pihak yang bersengketa

---

<sup>4</sup> Penjelasan Atas **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi**.

saja, namun Putusan Mahkamah Konstitusi mengikat semua warga negara.<sup>5</sup> Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, yang memutuskan bahwa frasa *ōdgwo "fkgvcrmpö* pada Pasal 155 ayat (2) UUK bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, status ketentuan dari pasal tersebut tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar hukum karena Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi menyebutkan *dcj y c" ōRwwucp" Ocj nco cj" Mqpukwuk' {cpi" co ct" r wwucpp{c"* menjelaskan bahwa materi muatan ayat, pasal, atau bagian pada uu bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945, materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dari undang-undang tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Terkait dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang dalam putusannya menerangkan bahwa frasa *ōdgwo "fkgvcrmpö* dalam ketentuan pada Pasal 155 ayat (2) UUK tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap, maka dapat dimaknai bahwa selama putusan pengadilan belum mempunyai kekuatan hukum tetap, kewajiban pekerja/buruh untuk bekerja dan kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah adalah sampai suatu putusan itu berkekuatan hukum tetap. Dengan kata lain bila terhadap putusan pengadilan

---

<sup>5</sup> Bambang Sutiyo, **Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 117. Asas Erga Omnes memiliki arti asas yang menyatakan bahwa putusan hakim tidak hanya mengikat para pihak yang berperkara tetapi juga mengikat siapa saja (publik).

hubungan industrial, salah satu pihak mengajukan upaya kasasi, maka baik pekerja maupun pengusaha tetap harus menjalankan hak dan kewajibannya tersebut. Dalam hal ini, putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tersebut memiliki kekuatan hukum mengikat dan harus dilaksanakan tanpa adanya perubahan undang-undang yang mengatur hal tersebut, karena menurut **Mantan Hakim Konstitusi, Maruar Siahaan**, di dalam buku yang berjudul *“Judicial Review of Legislation: The Role of the Constitutional Court”*, menyatakan bahwa tidak dibutuhkan adanya suatu aparat khusus untuk melaksanakan putusan Mahkamah Konstitusi karena status Putusan Mahkamah Konstitusi dianggap sederajat dengan undang-undang, karenanya Putusan Mahkamah Konstitusi yang menerangkan bahwa suatu pasal tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat wajib dimuat pada Berita Negara dalam jangka waktu maksimal 30 (tiga puluh) hari kerja sejak putusan tersebut diucapkan (Pasal 57 ayat (3) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003). Maka, terkait revisi atau perubahan undang-undang sama sekali tidak ada hubungannya dengan pelaksanaan putusan Mahkamah Konstitusi. Biasanya, perubahan undang-undang dilakukan hanya untuk mensinkronkan dengan pasal-pasal yang telah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat oleh Mahkamah Konstitusi.

Namun, hal ini berbeda dengan pendapat **Pengajar Fakultas Hukum Universitas Brawijaya pada konsentrasi Hukum Tata Negara, Ovegiandani** dalam jurnalnya yang berjudul *“Judicial Review of Legislation: The Role of the Constitutional Court”* yang menerangkan bahwa

mengingat norma dalam Undang-Undang adalah satu kesatuan sistem, maka terdapat pelaksanaan putusan yang wajib melalui tahapan tertentu. Terdapat putusan yang dapat langsung dilaksanakan tanpa wajib dibuat peraturan baru/perubahan, namun ada pula yang memerlukan pengaturan lebih lanjut terlebih dahulu.

Putusan yang langsung dapat dilaksanakan adalah putusan yang membatalkan norma tertentu yang tidak mengganggu sistem norma yang ada dan tidak memerlukan pengaturan lebih lanjut. Sedangkan putusan yang perlu ada aturan lebih lanjut yaitu putusan yang membatalkan suatu norma yang mempengaruhi norma lain atau untuk melaksanakannya diperlukan aturan yang lebih operasional. Namun, belum adanya peraturan yang menindaklanjuti putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, tidak mengurangi kekuatan mengikat yang telah melekat sejak putusan dibacakan. Setiap pihak terkait harus melaksanakan putusan itu. Apabila ada peraturan yang dilaksanakan ternyata bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi maka yang menjadi dasar hukum adalah Putusan Mahkamah Konstitusi.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Owej co cf " Crik Uehæv." **Kekuatan Mengikat dan Pelaksanaan Putusan MK**, 2014, (online), <http://www.safaat.lecturer.ub.ac.id>, diakses 21 April 2018.

**B. Analisis Putusan Hakim Terkait Upah Proses Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011**

**1. Putusan Mahkamah Agung Nomor 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012**

a. Posisi Kasus

Menimbang bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu adalah sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di persidangan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Surabaya, pada pokoknya sebagai berikut:

- 1) Bahwa Kunaeni (selanjutnya disebut Penggugat) diterima bekerja oleh PT. Young Tree Industries (selanjutnya disebut Tergugat) sebagai tenaga *cleaning service* dan juru masak dengan status karyawan tetap mulai bekerja sejak tanggal 9 Oktober 2008 dengan gaji terakhir yang diterima Rp. 1.107.000 per bulan;
- 2) Bahwa pada awalnya hubungan kerja diantara Penggugat dan Tergugat sangat harmonis, tetapi kemudian pada tanggal 13 Mei 2011 Penggugat dipanggil Personalia PT. Young Tree Industries dan diberitahukan bahwa Penggugat diberhentikan / PHK secara sepihak oleh Tergugat dengan alasan:
  - a) Bahwa selama suami Penggugat yaitu Surachman Prasetyo masih tidak mau mencabut tuntutan nya mengenai PHK atas nama suami Penggugat di Dinsosnaker Kabupaten Sidoarjo maka Penggugat tidak bisa/tidak diperbolehkan bekerja lagi di Tergugat;



- b) Bahwa Penggugat sebagai istri dari pekerja Surrachman Prasetyo tidak memberikan keterangan yang jujur atas penyelesaian secara kekeluargaan antara pekerja Surrachman Prasetyo dengan PT. Young Tree Industries;
- 3) Bahwa keputusan Tergugat mem-PHK Penggugat dengan alasan tersebut diatas adalah tidak dibenarkan menurut hukum karena perselisihan hubungan industrial tentang PHK tidak dapat dicampuradukkan dengan permasalahan pribadi dalam keluarga Penggugat, karena permasalahan pribadi bukanlah permasalahan pelanggaran di dalam konteks hubungan kerja;
- 4) Bahwa karena Penggugat menolak untuk di-PHK maka perkara ini dibawa ke sidang mediasi di Dinsosnaker Kabupaten Sidoarjo dan dikeluarkan anjuran Nomor 560/1926/404.3.3/2011 tanggal 28 Juni 2011 yang isinya adalah sebagai berikut:
- a) Bahwa PHK yang dilakukan oleh PT. Young Tree Industries selaku Tergugat terhadap Kusnaeni selaku Penggugat penyelesaiannya berpedoman pada ketentuan Pasal 191 UUK dan Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 150/MEN/2000 yang berbunyi : **õf alam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat o gpgtlo c" rgo wwucp" j wdvpj cp" ngtlcö** maka pekerja

berhak menerima uang pesangon minimal sebanyak 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), penggantian uang hak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 156 ayat (4) dan uang penghargaan masa kerja minimal sebanyak 1 (satu) kali ketentuan pada Pasal 156 ayat (3) UUK sebagai berikut :

a. Uang Pesangon :

$$2 \times 3 \times \text{Rp. } 1.107.000 = \text{Rp. } 6.642.000$$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja :

$$1 \times 2 \times \text{Rp. } 1.107.000 = \text{Rp. } 2.214.000$$

$$\text{Sub Total} = \text{Rp. } 8.856.000$$

c. Uang Penggantian Hak :

$$15\% \times \text{Rp. } 8.856.000 = \text{Rp. } 1.328.400$$

$$\text{Total} = \text{Rp. } 10.184.400$$

b) Bahwa oleh karena Penggugat tidak masuk bekerja sejak tanggal 13 Mei 2011 karena tidak diperkenankan masuk kerja oleh Tergugat, maka sesuai pada ketentuan Pasal 93 ayat 4 dan atau (2) UUK, Tergugat wajib untuk membayar hak upah selama proses dan hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sejak tanggal 13 Mei 2011.

5) Bahwa terhadap anjuran diatas tersebut, Penggugat memberikan jawaban yang isinya menerima anjuran. Namun, Tergugat tidak memberikan jawaban (menolak anjuran);

- 6) Bahwa agar bisa mendapatkan kepastian hukum, maka Penggugat telah mengajukan gugatan perselisihan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial pada wilayah Pengadilan Negeri Surabaya dengan pendirian akhir Penggugat untuk meminta haknya yakni kompensasi uang pesangon, uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja dan upah selama proses perselisihan sesuai aturan Undang-Undang;
- 7) Bahwa PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat penyelesaiannya lebih berpedoman pada ketentuan Pasal 191 UUK dan ketentuan pada Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. TK/P/01/1999/372/IO/GP/14222" **o dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan pekerja tetapi pekerja dapat menerima pemutusan hubungan kerja** o cnc" r gngtlc" dgtj cm' o gpf cr cv" wpi " r gucipi qp" paling sedikit sebanyak 2 kali menurut ketentuan pada Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan pada masa kerja sebanyak 1 kali menurut ketentuan pada Pasal 156 ayat (3) dan penggantian hak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 156 ayat (4) UUK sebagai berikut :

a. Uang Pesangon: 2 x 3 x Rp. 1.107.000	= Rp. 6.642.000
b. Uang Penghargaan selama Kerja: 1 x 2 x Rp. 1.107.000	= Rp. 2.214.000
Subtotal	= Rp. 8.856.000
c. Uang Pergantian Hak: 15% x Rp. 8.856.000	= Rp. 1.328.400

Total = Rp. 10.184.400

8) Bahwa oleh dikarenakan Penggugat tidak bekerja sejak tanggal 13 Mei 2011 karena tidak dibolehkan untuk masuk kerja oleh Tergugat, maka sesuai ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f dan Pasal 155 ayat (1) dan atau (2) UUK Tergugat wajib membayar upah selama proses serta hak-hak lainnya yang biasa didapatkan oleh Penggugat yaitu sejak tanggal 13 Mei 2011 sampai gugatan perselisihan PHK ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada PN Surabaya pada bulan November 2011 dengan demikian upah proses adalah seperti berikut:

Upah sejak tanggal 13 Mei 2011 sampai bulan November 2011 :

7 x Rp. 1.107.000 = Rp. 7.749.000

Bahwa, terhadap gugatan diatas, Tergugat memberikan Jawaban yang pada ntinya menjelaskan sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat tidak menerima dan menolak keras seluruh dalil Penggugat dan tidak dibenarkan satupun kecuali secara tegas diakui kebenarannya dan tidak bertentangan dengan dalil-dalil Tergugat dibawah ini :
2. Bahwa gugatan Penggugat sudah sepantasnya ditolak atau dikatakan *non liquet* atau *error in Personae* berdasarkan fakta berikut :
  - a. Bahwa gugatan Penggugat kepada PT. Young Tree Industries sebagai Tergugat dalam perkara *a quo* adalah berlebihan

- menurut hukum dan karena secara hukum antara Penggugat dengan Tergugat tidak memiliki hubungan hukum apapun lagi;
- b. Bahwa sebagaimana dinyatakan Penggugat dalam anjuran tertulis Mediator pada Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Sidoarjo Nomor 560/1926/404.3.3/2011, tertanggal 28 Juni 2011, bahwa Penggugat sebagai tenaga kerja "*öergcplpi*" "*ugt xkgö*" dan juru masak untuk melayani/memasakkan Bos dan sebagian tamu;
  - c. Bahwa demikian hubungan hukum yang terjadi antara Penggugat dengan pimpinan perusahaan (atau dalam bahasa Tergugat disebut BOS) tersebut;
  - d. Bahwa pimpinan perusahaan (atau dalam bahasa Tergugat disebut BOS) dengan PT. Young Tree Industries atau Tergugat merupakan dua subyek hukum yang berbeda, sehingga Penggugat telah salah dalam menarik pihak sebagai Tergugat karena semestinya yang ditarik sebagai Tergugat adalah pimpinan perusahaan (atau dalam bahasa Tergugat disebut BOS) tersebut;
3. Bahwa gugatan Penggugat sudah sepatutnya ditolak atau tidak dapat diterima, oleh karena gugatan tersebut merupakan gugatan yang kabur (*Obscuur Libel*) berdasarkan fakta sebagai berikut :

a. Kontradiksi antara Posita dengan Posita :

Bahwa dalam dalil gugatan poin (1) Penggugat o gp{cvcncp" dngntlc" ugdci ck' õcleaning serviceö" fcp" lvtw masak, sedangkan dalam dalil gugatannya pada poin (2), Penggugat menyatakan bahwa memiliki kartu karyawan dengan NIP. 014 dengan jabatan operator di bagian GC;

b. Upah Penggugat tidak jelas dan tepat :

- 1) Bahwa dalam anjuran tertulis seorang Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Sidoarjo Nomor 560/1926/404.3.3/2011 Penggugat menyebutkan bahwa upah terakhir yang diterima oleh Penggugat adalah sebesar Rp. 1.000.000, sedangkan dalam dalil gugatannya Penggugat menyatakan gaji terakhir yang diterima adalah Rp. 1.107.000 per bulan;
- 2) Bahwa pada perselisihan hubungan industrial, upah wajib disebutkan secara jelas dan tepat, oleh karenanya upah tersebutlah yang akan dijadikan dasar dalam melakukan perhitungan tuntutan pembayaran seperti tuntutan hak uang pesangon, uang penggantian dan uang penghargaan masa kerja hak Penggugat;
- 3) Bahwa sepatutnya dalam gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang berupa PHK mengenai hak-hak Penggugat yang diminta untuk dibayar harusnya diuraikan hak-hak

tersebut secara jelas, terperinci dan tepat (**Vide : Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 459 K/Sip/1975, tanggal 18 September 1975 jo Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1075 K/Sip/1973 yang merupakan Yurisprudensi tetap Mahkamah Agung RI, tentang gugatan yang menuntut hak-j cnp{ c''f'k'Dwnw'õMqo rkeuk'Mkf cJ ''J wmo ''Rwwucp'' Mahkamah Agung Hukum Acara Perdata Masa Setengah Cdcf ö'J cno cp'5: .'Qrgj 'O 0CikDqgf kctvq.'UJ .0Rgpgtkdkw'<' Swara Justisa**): Sehingga pada putusan bisa ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak. (**Pasal 97 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI Jo. Pasal 191 UUK Jo. Pasal 33 Kepmenaker Nomor Kep. 150/MEN/2000 ;**

b. Pertimbangan Hakim

Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 454 K/Pdt.Sus/PHI/2012 yang memperbaiki putusan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 207/G/2011/PN.Sby telah memutus perkara ini dengan isi putusan sebagai berikut:

1. Menolak eksepsi Tergugat;
2. Mengabulkan gugatan dari Penggugat untuk sebagian;
3. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan pada UUK;
4. Menyatakan putus hubungan kerja diantara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 30 November 2011;

5. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai kepada Penggugat, sesuai dengan Pasal 191 UUK dan Pasal 27 ayat (1) pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 150/MEN/2000, uang penghargaan pada waktu masakerja senilai 1 (satu) kali pada ketentuan pada Pasal 156 ayat (3), uang pesangon senilai 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 156 ayat (4) UUK dengan rincian sebagai berikut ini, masa kerja selama 3 (tiga) tahun 1 (satu) bulan (9 Oktober 2008 sampai dengan 30 November 2011):

a. Uang Pesangon :

$$2 \times 4 \times \text{Rp. } 1.107.000 = \text{Rp. } 8.856.000$$

b. Uang Penghargaan pada Masa Kerja :

$$1 \times 2 \times \text{Rp. } 1.107.000 = \text{Rp. } 2.214.000$$

c. Uang Penggantian Hak :

$$15\% \times \text{Rp. } 11.070.000 = \text{Rp. } 1.660.000$$

Total sebesar Rp. 12.730.500 (dua belas juta tujuh ratus tiga puluh ribu lima ratus rupiah);

6. Menghukum Tergugat untuk membayarkan secara tunai kepada Penggugat, hak atas Upah selama Penggugat tidak dipekerjakan sampai dengan dinyatakan putus hubungan kerja yaitu selama 6 (enam) bulan sebanyak  $6 \times \text{Rp. } 1.107.000 = \text{Rp. } 6.642.000$  (enam juta enam ratus empat puluh dua ribu rupiah);

7. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;



8. Membebaskan biaya perkara kepada Negara.

Dalam putusannya diatas, Hakim Mahkamah Agung menerangkan ketentuan pada Pasal 155 ayat (2) UUK dengan memberikan upah proses hanya sebesar 6 (enam) bulan dengan pertimbangan hukum bahwa besarnya upah proses diperbaiki menjadi 6 (enam) bulan, sehingga perhitungan menjadi  $6 \times \text{Rp. } 1.070.000 = \text{Rp. } 6.420.000$  dimana upah proses selama 6 (enam) bulan sudah layak diberikan karena demi keadilan sesuai Pasal 100 Undang-Undang PPHI.

c. Analisis

Setelah penulis membahas pertimbangan hakim seperti yang diuraikan di atas, terlebih dahulu kita ketahui bahwa putusan Mahkamah Agung tersebut merupakan perbaikan dari putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Surabaya, yang awalnya menerangkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UUK tersebut dengan memutus dan menghukum pihak PT. YOUNG TREE INDUSTRIES untuk membayarkan upah proses selama 7 (tujuh) bulan kepada KUNAENI sebagai pekerja sebagaimana yang diminta oleh KUNAENI pada gugatannya. Namun, putusan Mahkamah Agung telah menerangkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UUK dengan memberikan upah proses sebesar 6 (enam) bulan saja dengan pertimbangan hukum dimana upah proses selama 6 (enam) bulan sudah layak diberikan karena demi keadilan sesuai ketentuan pada Pasal 100 UU PPHI. Dalam hal ini, penulis berpendapat bahwa Majelis Hakim Agung mendasarkan

penafsiran tersebut pada ketentuan Pasal 155 ayat (2) UUK yang memberikan hak upah proses sebesar 6 (enam) bulan tersebut pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja pada Nomor. KEP-150/Men/2000 mengenai Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja serta Penetapan Uang pada Penghargaan Masa Kerja , Uang Pesangon, dan Ganti Kerugian di Perusahaan (selanjutnya disingkat Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000). Berdasarkan ketentuan dalam Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000 tersebut besarnya upah proses yang layak diberikan berdasarkan pada keadilan adalah sebesar 6 (enam) bulan upah serta bukan sampai dengan putusan yang memiliki kekuatan hukum tetap.

Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000 ialah peraturan perundang-undangan pada bidang ketenagakerjaan yang diberlakukan sebelum adanya diundangkannya UUK serta UUPPHI. Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000 ialah suatu peraturan yang dibuat serta dikeluarkan pada masa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perantaran lembaga Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) sebagaimana diatur pada peranturan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.<sup>7</sup> Namun, kedua proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial

---

<sup>7</sup> Moch. Faisal, Salam, **Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia**, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009, hlm. 48-49.

tersebut sudah tidak berlaku lagi sejak diundangkannya UUPPHI, dalam hal ini sehingga Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000 sudah dianggap tidak berlaku lagi.

Terkait dengan putusan hakim yang memutuskan untuk memberikan upah proses sebanyak 6 (enam) bulan, penulis mendasarkan penafsiran hakim terkait Pasal 155 ayat (2) UUK pada proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam hal ini perselisihan PHK pada UUPPHI yang telah mengatur bahwa besarnya upah dalam masa skorsing (upah proses) yang wajib dibayarkan pengusaha hanya selama 6 (enam) bulan saja. Hal ini dapat dijelaskan dengan melihat pada Bab II yang mengatur mengenai tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Apabila dilihat dari jangka waktu untuk menyelesaikan sebuah PHI (Perselisihan Hubungan Industrial), yang termasuk perselisihan PHK, mulai dari perundingan bipartit sampai pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang harus sesuai pada proses yang diatur dalam UU PPHI maka waktu yang dibutuhkan adalah enam bulan.

Berdasarkan uraian diatas, menurut penulis setelah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi pada Nomor 37/PUU-IX/2011, ketentuan pada Pasal 16 Kepmenakertrans pada No. KEP-150/Men/2000 sudah tidak relevan untuk dijadikan dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara upah proses PHK sehingga dasar pertimbangan yang tepat untuk dijadikan dasar hakim dalam memutus perkara tersebut adalah UUPPHI dengan melihat jangka waktu proses penyelesaian perselisihan PHK

dimulai dari perundingan bipartit hingga Putusan Kasasi yaitu kurang lebih selama 6 (enam) bulan.

## **2. Putusan Mahkamah Agung Nomor 496 K/Pdt.Sus-PHI/2015**

### **1. Posisi Kasus**

Menimbang bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu adalah Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada wilayah Pengadilan Negeri Medan, yang pada intinya menerangkan sebagai berikut:

- a. Bahwa Wahyudi (selanjutnya disebut Penggugat) adalah pekerja di PT. Maju Jasatama Srjahtera (selanjutnya disebut Tergugat) sejak tanggal 1 Januari 2002 dengan jabatan sebagai anggota Satpam;
- b. Bahwa Penggugat terakhir menerima upah sebesar Rp. 1.851.000
- c. Bahwa terakhir bekerja, jam kerja Penggugat adalah setiap hari Senin hingga Jumat pukul 07.00 WIB sampai dengan 15.00 WIB, dan hari Sabtu pukul 07.00 WIB sampai dengan 12.00 WIB;
- d. Bahwa di dalam Perusahaan Tergugat tidak ada suatu peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama sebagaimana peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama yang

diatur dalam UUK maupun peraturan-peraturan lainnya yang berlaku;

- e. Bahwa pada tahun 2013 Penggugat dianggap kurang disiplin oleh Tergugat, sehingga Tergugat memberikan Surat Peringatan Pertama pada tanggal 7 Juni 2013, Surat Peringatan Kedua pada tanggal 26 Agustus 2013 dan Surat Peringatan Ketiga pada tanggal 25 November 2013;
- f. Bahwa Penggugat menolak alasan terbitnya surat-surat tersebut dengan alasan karena di PT. Maju Jasatama Sejahtera tidak pernah ada dan tidak berlaku peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- g. Bahwa pada tanggal 7 Januari 2014 Tergugat mengeluarkan Surat Nomor 001/I/2014/MJS perihal PHK kepada Penggugat yang ditandatangani oleh Hilman Jaya sebagai Direktur dan Alimat Nelly sebagai Building Manager yang isinya menyatakan bahwa hubungan kerja diantara Penggugat dan Tergugat berakhir terhitung sejak 15 Januari 2014;
- h. Bahwa sewaktu menerima surat tersebut, Penggugat menolak kembali dengan alasan terbitnya surat tersebut tidak berdasar karena tidak ada satupun peraturan perusahaan (PP) dan atau perjanjian kerja bersama (PKB) yang berlaku di perusahaan tersebut;

- i. Bahwa melalui kuasanya, Penggugat pernah mengundang Tergugat untuk melakukan perundingan sehubungan dengan terbitnya Surat Nomor 001/I/2014/MJS perihal PHK, namun Tergugat tidak menghadirinya;
- j. Bahwa oleh karena alasan dan permohonan berunding Penggugat ditolak oleh Tergugat, maka Penggugat melalui kuasanya melapor perihal PHK yang dialaminya kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan, yang selanjutnya ditindak lanjuti oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan dengan memfasilitasi mediasi pada tanggal 22 April 2014;
- k. Bahwa setelah adanya mediasi, ternyata tidak tercapai kesepakatan, selanjutnya mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan mengeluarkan anjuran dalam surat Nomor 567/1368/DSTKM/2014 perihal anjuran yang ditujukan kepada Penggugat dan Tergugat.
- l. Bahwa berdasarkan masa kerja Penggugat yang telah mencapai 12 tahun terhitung sejak 1 Januari 2002 hingga 15 Januari 2014, mediator menganjurkan:
- m. Pimpinan PT. Maju Jasatama Sejahtera membayar uang pesangon, uang penggantian perumahan serta pengobatan serta uang penghargaan masa kerja kepada Penggugat sebagai berikut:

a) Uang pesangon :

$$9 \times \text{Rp. } 1.851.500 = \text{Rp. } 16.663.500$$

b) Uang penghargaan masa kerja :

$$5 \times \text{Rp. } 1.851.500 = \text{Rp. } 9.257.500$$

$$\text{Jumlah} = \text{Rp. } 25.921.000$$

c) Uang penggantian hak

$$15\% \times \text{Rp. } 25.921.000 = \text{Rp. } 3.888.150$$

$$\text{Jumlah} = 29.809.150$$

- n. Bahwa Penggugat sangat keberatan dengan isi anjuran Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan karena melihat isi anjurannya di atas, jelas sekali Mediator tidak menyimpulkan alasan dari PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak berlandaskan kepada hukum;
- o. Bahwa berdasarkan penyampaian Penggugat dalam mediasi, bahwa tidak ada peraturan perusahaan yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di PT. Maju Jasatama Sejahtera oleh karena Tergugat tidak pernah memberitahukan ataupun menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh di tempat kerja sebagaimana kewajiban Tergugat yang disebutkan dalam Pasal 114 UUK;
- p. Bahwa karena Tergugat tidak menghadiri mediasi, maka mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan

menyimpulkan alasan dari PHK yang dilakukan Tergugat tidak berlandaskan kepada hukum;

- q. Bahwa berdasarkan poin-poin diatas Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan alasan dari PHK yang dilakukan oleh Tergugat tidak berlandaskan kepada hukum karena PHK oleh Tergugat dilakukan tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian PHI (Perselisihan Hubungan Industrial).
- r. Bahwa sejak tanggal 15 Januari 2014 Tergugat tidak pernah lagi memberikan upah kepada Penggugat.
- s. Bahwa dikarenakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat merupakan karena alasan efisiensi sebagaimana dimaksud ketentuan pada Pasal 164 ayat (3) UUK, maka Penggugat memohon pada Majelis Hakim untuk memerintahkan Tergugat membayar kepada Penggugat uang pesangon sebanyak 2 (dua) kali ketentuan pada Pasal 156 ayat (2), uang penggantian hak sesuai pada ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan uang penghargaan masa kerja sebanyak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dengan total sebagai berikut :

a) Uang Pesangon :

$$2 \times 9 \times \text{Rp. } 1.851.000 = \text{Rp. } 33.318.000$$

b) Uang Penghargaan Masa Kerja :

$$5 \times \text{Rp. } 1.851.000 = \text{Rp. } 9.255.000$$



Total = Rp. 42.573.000

c) Uang Penggantian Hak :

15% x Rp. 43.573.000 = Rp. 6.385.950

Total Keseluruhan = Rp. 48.771.900

- t. Dengan demikian, berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan oleh pengusaha maupun pekerja atau buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya-kewajiban.
- u. Bahwa berdasarkan uraian tentang Pasal 155 ayat (2) UUK, serta berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi pada Nomor 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011, Penggugat mohon kiranya Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses terhadap Penggugat terhitung sejak bulan Februari 2014 hingga terbitnya putusan yang berkekuatan hukum tetap yang jika diasumsikan gugatan ini telah berkekuatan hukum tetap pada April 2015 yang berarti 15 (lima belas) bulan sejak diterbitkan Surat Nomor 001/I.2014/MJS tertanggal 7 Januari 2014 perihal PHK kepada Penggugat.

Bahwa, terhadap gugatan di atas, Tergugat memberikan Jawaban yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Formulasi gugatan tidak jelas atau kabur (*Obscuur Libel*) karena Penggugat menjelaskan di dalam Perusahaan Tergugat tidak ada suatu

peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur dalam UUK maupun peraturan-peraturan lainnya yang berlaku sesudah maupun sebelum berlakunya UUK sebagaimana gugatan Penggugat;

2. Bahwa karena didalam perusahaan Tergugat tidak ada peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama sebagaimana diatur di dalam UUK, maka Penggugat sangat keberatan terhadap surat pemutusan hubungan kerja yang dikeluarkan Tergugat terhadap Penggugat;
3. Bahwa disisi lain gugatan Penggugat setuju dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat dan Penggugat mengatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat adalah PHK dengan alasan efisiensi;
4. Bahwa karena Penggugat setuju dengan pemutusan hubungan kerja tersebut, Penggugat juga memohon kepada Majelis Hakim agar memerintahkan Tergugat untuk membayar upah atau hak-hak lainnya sebagaimana ketentuan pada Pasal 156 ayat (2 dan 3), serta ayat (4) serta Penggugat setuju dengan pemutusan hubungan kerja dan meminta upah dalam masa proses sebesar 15 x Rp. 1.851.000 atau sebesar Rp. 27.765.000;
5. Berdasarkan hal diatas, formulasi gugatan Penggugat tidak jelas atau gugatan Penggugat kabur, karena satu sisi Penggugat mengatakan PHK yang dilakukan Tergugat adalah bertentangan dengan hukum, karena tidak diatur di peraturan perusahaan dan perjanjian kerja

bersama, tetapi disisi lain Penggugat setuju dengan PHK tersebut serta memohon untuk menghukum Tergugat membayar hak Penggugat dan upah Penggugat selama dalam proses sehingga gugatan demikian haruslah dinyatakan tidak dapat diterima.

## 2. Pertimbangan Hakim

Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 496 K/Pdt.Sus-PHI/2015 telah memutus perkara ini dengan isi putusan sebagai berikut :

1. Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk sebagian;
3. Menyatakan tindakan Tergugat yang memutus hubungan kerja dengan para Penggugat beralasan secara hukum;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dan para Penggugat putus atau berakhir karena diputuskan oleh Pengadilan;
5. Menghukum atau mengadili bagi Tergugat untuk membayar semua hak Penggugat berupa uang penghargaan masa kerja, uang pesangon, uang dan serta penggantian hak daupah proses total senilai Rp. 40.918.150 (empat puluh juta sembilan ratus delapan belas ribu seratus lima puluh rupiah);
6. Membebankan biaya perkara pada tingkat kasasi ini kepada Negara.

Terkait Putusan Mahkamah Agung diatas, maka pertimbangan Hakim Mahkamah Agung mengenai upah proses adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang pada kesimpulannya menghukum Tergugat membayar upah proses selama pemutusan hubungan kerja, yang mana atas tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat pada pokoknya telah benar penerapan hukumnya berdasarkan ketentuan Rucun'377"lq"Rucun'; 5"c{cv"\*4+"j vtwl' öö" WMM=
- b. Bahwa namun putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menghukum Tergugat membayar upah proses selama penyelesaian pemutusan hubungan kerja (upah proses) sebesar 15 (lima belas) bulan kurang memberikan rasa keadilan khususnya bagi pihak Tergugat sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 100 UUPPHI;
- c. Dej y c"o gunkr wp" dgtf cuctnep" Rucun'; 5" c{cv' \*4+"j vtwl' öö"lq"Rucun' 155 ayat (2) UUK Penggugat berhak atas upah proses, namun penetapan besarnya upah proses harus memperhatikan rasa keadilan sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 100 UUK jo Pasal 5 Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 mengenai Kekuasaan Kehakiman, karena dengan kenyataan tidak bekerjanya Penggugat/Pekerja di satu sisi tetap memberikan kewajiban kepada pihak Tergugat/Pengusaha berupa beban pembayaran upah, tetapi

di sisi lain pihak Tergugat/Pengusaha tidak menerima kontra prestasi atas jasa pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat;

- d. Bahwa, di dalam proses penyelesaian perkara ini bukanlah kesalahan kedua belah pihak, yang semestinya jika proses dapat berjalan lancar dapat diselesaikan dalam waktu kurang lebih selama 6 (enam) bulan, dan karenanya di samping juga memperhatikan yurisprudensi yang telah ada mengenai besarnya upah proses, maka besarnya upah proses untuk Penggugat sudah adil ditetapkan sebesar 6 (enam) bulan upah.

### 3. Analisis

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 496 K/Pdt.Sus-PHI/2015, Hakim Agung kembali menafsirkan pada Pasal 155 ayat (2) UUK berbeda dengan penafsiran yang dilakukan oleh Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Agung dalam putusannya Nomor 496 K/Pdt.Sus-PHI/2015 telah memperbaiki putusan PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) pada wilayah Pengadilan Negeri Medan Nomor 04/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Mdn antara PT. Maju Jasatama Sejahtera melawan Wahyudi. Dalam putusan kasasi tersebut, Mahkamah Agung memperbaiki putusan PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) pada wilayah Pengadilan Negeri Medan yang awalnya menafsirkan ketentuan pada Pasal 155 ayat (2) UUK dengan memberikan upah proses sebanyak 15 (lima belas) bulan upah hanya menjadi sebanyak 6 (enam) bulan upah. Dalam segala pertimbangan hukumnya Majelis Hakim Agung

menerangkan bahwa Penggugat/Pekerja O g f c p" m w t c p i " o g o d g t k a p " ö t c u c " n g c f k a p ö " d e i k ' r l j c m l ' V g t i w i c v l R g p i w u c j c " u g d e i c l o c p c " n g y g p w e p " r c f c " Pasal 100 UUPPHI karena telah memberikan segala upah proses kepada pihak Penggugat atau Pekerja sebanyak 15 (lima belas) bulan. Selain itu, meskipun pada faktanya berdasarkan ketentuan pada Pasal 93 ayat (2) j w t w l ö h ö " l q " R c u c i ' 3 7 7 " c { c v \* 4 + " W W M " R g p i i w i c v d g t j c m l ' o g p f c r c v a e p " w c j " proses, tetapi Hakim Mahkamah Agung berpendapat bahwa penetapan w c j " r t q u g u " j c t w i " v g v r " o g o r g t j c v a e p " ö t c u c " n g c f k a p ö " f g p i c p " o e l i h a t kenyataan bahwa tidak bekerjanya Penggugat/Pekerja secara tidak langsung pihak Tergugat/Pengusaha tidak menerima kontra prestasi atas jasa pekerjaan Penggugat, maka tidaklah adil jika Tergugat/Pengusaha tetap dibebani pembayaran upah proses sebanyak 15 (lima belas) bulan. Berdasarkan fakta tersebut maka Majelis Hakim Agung berpendapat, sesuai dengan keadilan maka upah proses yang wajib dibayarkan pihak pengusaha kepada pekerja ialah sebesar 6 (enam) bulan upah saja.

Menurut penulis, dalam putusannya yang memberikan upah proses sebanyak 6 (enam) bulan upah, Hakim Mahkamah Agung tetap mendasarkan penafsirannya pada Kepmenakertrans Nomor KEP-150/Men/2000 yang pada awalnya merupakan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemberian upah proses PHK. Namun dalam perkembangannya, menurut penulis sesuai dengan analisis sama seperti di atas pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 454 K/Pdt.Sus/PHI/2012, Hakim Mahkamah Agung dalam putusannya yang

memberikan upah proses sebanyak 6 (enam) bulan adalah dengan melihat UUPPHI yang telah mengatur bahwa lamanya proses berperkara pada perselisihan PHK mulai dari bipartit hingga putusan kasasi adalah selama kurang lebih (enam) bulan. Tetapi, dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 496 K/Pdt.Sus-PHI/2015 ini, Hakim Agung juga menjadikan suatu *cu öno work no payö* dalam ketentuan yang dijelaskan pada Pasal 93 ayat (1) UUK dalam menafsirkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UUK. Padahal dalam fakta hukumnya, Penggugat/Pekerja seharusnya berhak mendapatkan upah proses karena Penggugat/Pekerja tidak melakukan pekerjaan bukan karena kemauannya, tetapi karena pihak Tergugat/Pengusaha melarangnya untuk bekerja, yang dapat dikategorikan *r cf c" ngvgpwep" r cf c" Rcuci' ; 5" c{cv" \*4+" j wtl' öö" {cpi " o cpc" ugj ctwup{c"* Penggugat berhak atas upah proses tersebut. Namun dalam putusannya, Mahkamah Agung juga memberikan pertimbangan berdasarkan Pasal 100 UUK jo Pasal 5 UU Nomor 48 Tahun 2009 mengenai Kekuasaan Kehakiman yang masing-masing mengatur bahwa penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja harus dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh, ukuran kemampuan perusahaan serta hakim konstitusi harus menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum serta rasa keadilan yang ada di dalam lingkungan masyarakat, yang mana karenanya Majelis Hakim Agung mendasarkan pertimbangannya dengan kenyataan Penggugat/Pekerja tidak bekerja dan Tergugat/Pengusaha tidak menerima jasa pekerjaan dari Penggugat, maka dapat diketahui bahwa Hakim

O c j n e o c j " C i w p i " v g a j " o g p i g u c o r l p i n e p " r g p i g e w e r l e p " c u c u " ñ o w o r k n o p a y ö { c p i " v g t f c r e v " r c f c " n g v g p w e p " r c f c " R e u c n l ; 5 " c { c v " \* 4 + " j w t w h ' ö i " dengan memberikan pertimbangan bahwa meskipun seharusnya Penggugat berhak mendapatkan upah proses, tetapi penetapan besarnya upah proses harus memperhatikan rasa keadilan. Oleh karena itu penulis berpendapat bahwa dalam memutus perkara, hakim Mahkamah Agung bukan hanya mendasarkan putusannya pada pertimbangan yuridis saja, tetapi juga melihat pertimbangan sosiologis, kebiasaan dalam masyarakat, yurisprudensi yang sudah ada mengenai besarnya upah proses serta fakta-fakta yang ada dalam pengambilan keputusan.

### **3. Putusan Mahkamah Agung Nomor 657 K/Pdt.Sus-PHI/2014**

#### **1. Posisi Kasus**

Menimbang bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu adalah sebagai Penggugat telah mengajukan gugatannya terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada wilayah Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada pokoknya sebagai berikut:

- a. Bahwa Mundakir (selanjutnya disebut Penggugat) bekerja pada PT. Alvindo Kreasi Gemilang (selanjutnya disebut Tergugat) sejak 16 September 2006, dimana kedudukan Penggugat adalah di bagian Mesin Produksi. Penggugat sudah bekerja kurang lebih 6 tahun dengan menerima upah sebesar Rp. 55.000/hari atau Rp. 1.650.000/bulan;



- b. Bahwa sejak mulai awal bekerja pada Tergugat, Penggugat diperintahkan bekerja dengan sistem 2 shift yaitu shift pagi dan shift malam namun tidak termasuk sebagai kerja lembur dan Penggugat juga diharuskan untuk masuk bekerja pada hari Minggu dan Hari Libur Nasional namun tidak pernah dihitung sebagai kerja lembur;
- c. Bahwa pada tanggal 31 Agustus 2012, Penggugat tidak diperkenankan masuk ke dalam area Perusahaan dan tidak lagi diperbolehkan bekerja di Perusahaan oleh satpam dan oleh pihak Perusahaan sehingga terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat yang didasarkan pada perbuatan Tergugat yang melarang Penggugat untuk bekerja seperti biasanya tanpa alasan yang jelas. Penggugat tidak lagi diperbolehkan bekerja seperti biasanya tanpa ada alasan yang jelas;
- d. Bahwa terhadap PHK secara sepihak tersebut Penggugat telah menempuh proses perundingan Bipartit akan tetapi pihak Tergugat menolak berunding, yaitu :
  - a) Mengirimkan surat klarifikasi sekaligus bipartite kesatu kepada Tergugat tanggal 16 September 2012 namun dibalas dengan kiriman pesan singkat (sms) pada tanggal 19 September 2012 dari HRD Perusahaan dgtdvp{k' õo cu"O vpf cmk"uc{c" Kēj c" Cxkpf q." n'vc" dquu' perusahaan mengeluarkan uang Rp. 500.000 untuk mas

Mundakir karena dikeluarkan secara tidak terhormat, rekening mas Mundakir yang BRI masih aktifkah? Cncp" f ktcputgt" ng" tngnglpi " DTK' Vgtlo c" Mculj ö." {cpi " mana dibalas juga dengan pesan singkat (sms) oleh Penggugat yang meminta uang pesangon sesuai dengan peraturan yang berlaku;

- b) Namun setelah menunggu sekian lama dengan harapan adanya itikad baik, tanggal 17 Oktober 2012 Penggugat mengirim somasi pertama sekaligus Bipartit Kedua;
- c) Mengirimkan surat somasi kedua dan terakhir sekaligus Bipartit Ketiga pada November 2012 dengan maksud mengadakan perundingan meminta hak-hak Penggugat terhadap Tergugat namun, dari dua somasi sekaligus Bipartit, tidak ada itikad baik dari Tergugat;
- d) Bahwa berkaitan dengan surat-surat Penggugat yang tidak ditanggapi oleh Tergugat maka perundingan Bipartit telah gagal sehingga selanjutnya Penggugat mendaftarkan perselisihan *a quo* kepada Sudinakertrans Jakarta Barat.
- e. Bahwa dimana selanjutnya mediator pada instansi yang berwenang yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat telah menerbitkan Anjuran Nomor 463/-1.835 tertanggal 15 Maret 2013 yang dalam amarnya menganjurkan:

- a) Agar pengusaha PT. Alvindo Kreasi Gemilang membayar Pesangonnya kepada Sdr. Mundakir sebanyak 2 (dua) kali ketentuan pada Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan pada Masa Kerja sesuai berdasarkan ketentuan pada Pasal 156 ayat (3), Penggantian Hak sesuai ketentuan pada Pasal 156 ayat (4) UUK dan upah selama proses penyelesaian perselisihan;
  - b) Agar masing-masing pihak yang bersangkutan memberikan jawaban tertulis atas anjuran tersebut di atas maksimal 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini.
- f. Bahwa dalam batas waktu yang ditentukan, Tergugat tidak melaksanakan anjuran tersebut, maka Penggugat mendaftarkan perselisihannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada wilayah Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
- g. Bahwa berdasarkan alasan Penggugat tersebut diatas, maka tindakan Tergugat yang tidak membolehkan Penggugat untuk bekerja sebagaimana biasanya merupakan tindakan yang tidak lagi menginginkan Penggugat bekerja. Oleh karena itu tindakan tersebut merupakan tindakan efisiensi sebagaimana ketentuan pada Pasal 164 ayat (3) UUK;
- h. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka Penggugat berhak mendapatkan hak atas uang pesangon, uang penggantian hak serta

uang penghargaan masa kerja sebagaimana diatur pada Pasal 164 ayat (3) Jo. Pasal 156 UUK;

- i. Bahwa perincian perhitungan hak-hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan oleh pihak Tergugat sebagaimana di atas sebagai berikut:

Upah Terakhir sebesar Rp. 1.650.000

Masa Kerja Penggugat 7 Tahun

1) Pesangon :  $2 \times 7 \times \text{Rp. } 1.650.000 = \text{Rp. } 23.100.000$

2) Penghargaan Masa Kerja :  $3 \times \text{Rp. } 1.650.000 = \text{Rp. } 4.950.000$

3) Pergantian Hak :  $15\% \times \text{Rp. } 28.050.000 = \text{Rp. } 4.207.000$

Total : Rp. 32.257.000

- j. Bahwa sejak tanggal 31 Agustus 2012, Penggugat tidak lagi menerima upah dari Tergugat sedangkan proses Pemutusan Hubungan Kerja belum sah sampai ada penetapan dari lembaga penyelesaian pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi pada Nomor 37/PUU-IX/2011 pada tanggal 19 September 2011, maka Penggugat berhak atas upah yang belum diberikan selama proses penyelesaian PHK mempunyai kekuatan hukum tetap yang perhitungannya dari bulan September 2012 sampai Agustus 2013 (12 bulan) yang rinciannya sebagai berikut:

$12 \times \text{Rp. } 1.650.000 = \text{Rp. } 19.800.000$

Bahwa, terhadap gugatan di atas, Tergugat memberikan Jawaban yang sesuai pada intinya menjelaskan sebagai berikut :

1. Bahwa Tergugat tidak melakukan PHK terhadap Penggugat;
2. Bahwa semua dalil yang diajukan Penggugat merupakan akal-akalan Penggugat untuk sekedar mendapat uang dari Tergugat;
3. Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan hukum tentang hukum pembuktian dalam pertimbangan hukumnya;
4. Bahwa semua saksi-saksi yang diajukan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan seolah-olah Tergugat telah melakukan PHK kepada pihak Penggugat;
5. Bahwa Tergugat terbukti telah melayangkan surat kepada Penggugat untuk segera kembali bekerja hal mana surat dari Tergugat tidak pernah disangkal kebenarannya;
6. Bahwa tindakan Tergugat yang melarang Penggugat untuk sementara tidak masuk kerja tidak dapat diterjemahkan seolah-olah Tergugat mem-PHK Penggugat;

## 2. Pertimbangan Hakim

Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 657 K/Pdt.Sus-PHI/2014 telah memutus perkara ini dengan isi putusan sebagai berikut :

1. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada wilayah Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 70/PHI.G/2013/PN.Jkt.Pst. tanggal 28 Oktober 2013;
2. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

3. Menyatakan bahwa hubungan kerja diantara Penggugat dan Tergugat putus sejak putusan *Judex Facti* diucapkan tanggal 28 Oktober 2013;
4. Menghukum Tergugat agar membayarkan atas hak-hak Penggugat terhadap Uang Penggantian Hak atas Pengobatan serta Perawatan, Penggantian Perumahan, Pengobatan dan Perawatan, Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja yang seluruhnya berjumlah Rp. 32.257.000;
5. Menghukum Tergugat membayar hak Penggugat atas upah proses pemutusan hubungan kerja yang seluruhnya Rp. 9.900.000
6. Menolak gugatan Penggugat selebihnya;
7. Membebankan biaya perkara dalam tingkat pada tingkat kasasi kepada Negara.

Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung terkait upah proses adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa menghukum Tergugat untuk membayar hak atas uang upah proses Pemutusan Hubungan Kerja secara tunai sebesar 12 (dua belas) bulan kurang memperhatikan rasa keadilan bagi kedua belah pihak khususnya terhadap pihak Tergugat.
- b. Bahwa meskipun berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UUK, Penggugat berhak atas upah proses, namun penetapan besarnya upah proses harus memperhatikan rasa keadilan sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 100 UUK, karena dengan kenyataan tidak bekerjanya Penggugat di satu sisi tetap memberikan

kewajiban kepada pihak Tergugat berupa beban atas pembayaran uang upah, akan tetapi di sisi lain pihak Tergugat tidak menerima prestasi jasa pekerjaan oleh Penggugat;

- c. Bahwa selain itu lamanya proses penyelesaian perselisihan PHK bukanlah kesalahan kedua belah pihak, yang semestinya jika proses dapat berjalan dengan lancar bisa diselesaikan dalam waktu lebih kurang selama 6 bulan, dan di samping juga memperhatikan yurisprudensi yang telah ada mengenai besarnya upah proses, maka upah proses untuk Penggugat sudah seadilnya ditetapkan sebesar 6 bulan, sehingga besarnya adalah  $6 \times \text{Rp. } 1.650.000 = \text{Rp. } 9.900.000$

### 3. Analisis

Dalam putusannya, Hakim Mahkamah Agung pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 657 K/Pdt.Sus-PHI/2014 membatalkan Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 70/PHI.G/2013/PN.Jkt.Pst antara PT. Alvindo Kreasi Gemilang melawan Mundakir. Dalam putusannya, Mahkamah Agung memperbaiki putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang pada awalnya memberikan upah proses sebanyak 12 (dua belas) bulan gaji, diperbaiki hanya sebesar 6 (enam) bulan gaji. Dalam pertimbangan hukumnya ini, Hakim Agung mengatakan bahwa Pengadilan Negeri Jakarta Pusat kurang memberikan rasa keadilan bagi pihak Tergugat/Pengusaha sebagaimana ketentuan pada Pasal 100 UUK karena sudah memberi upah proses kepada Penggugat/Pekerja sebanyak 12 (dua belas) bulan. Selain itu, walaupun faktanya berdasarkan ketentuan

rfc" Rucn' ;5" c{c' \*4+" j wth' ãb" lq0' Rucn' 377" c{c' \*4+" WWM'  
 Penggugat/Pekerja berhak mendapatkan upah proses karena tidak  
 bekerjanya Penggugat/Pekerja bukan karena kemauannya sendiri  
 melainkan kemauan dari Tergugat/Pengusaha, tetapi Hakim Mahkamah  
 Agung berpendapat bahwa penetapan upah proses harus tetap  
 memperhatikan rasa keadilan berdasarkan Pasal 100 UUK dengan melihat  
 kenyataan bahwa tidak bekerjanya Penggugat/Pekerja secara tidak  
 langsung pihak Tergugat/Pengusaha tidak mendapatkan kontra prestasi  
 atas jasa pekerjaan Penggugat, maka tidaklah adil jika  
 Tergugat/Pengusaha tetap dibebani pembayaran upah proses sebanyak 12  
 (dua belas) bulan.

Menurut penulis, putusan hakim yang memutuskan memberikan upah  
 proses hanya sebesar 6 (enam) bulan adalah tetap mendasarkan  
 penafsirannya pada batas waktu proses penyelesaian perselisihan  
 hubungan industrial yang terdapat pada UU PPHI yaitu memakan waktu  
 sekitar enam bulan. Putusan Mahkamah Agung tersebut juga mendasarkan  
 penetapan upah proses sebesar 6 (enam) bulan dengan dasar bahwa  
 lamanya proses penyelesaian perkara yang semestinya bisa selesai dalam  
 waktu kurang lebih enam bulan merupakan bukan kesalahan dari para  
 pihak, termasuk bukan kesalahan pihak Tergugat/Pengusaha, sehingga  
 dengan memperhatikan juga yurisprudensi yang ada terkait penetapan  
 upah proses, maka Hakim Mahkamah Agung menetapkan upah proses



selama 6 (enam) bulan sudah adil ditetapkan untuk pihak Penggugat/Pekerja.

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hakim pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 657 K/Pdt.Sus-PHI/2014, penulis berpendapat bahwa dalam memutus perkara, hakim dalam penafsirannya tidak hanya mendasarkan pertimbangannya pada penafsiran hukum yang ada dalam Undang-Undang saja, namun kenyataannya hakim juga mempertimbangkan putusannya pada keadilan bagi para pihak, serta dengan melihat putusan-putusan hakim sebelumnya terkait dengan upah proses PHK. Dibawah ini adalah tabel dasar pertimbangan hakim Mahkamah Agung pada putusan-putusan di atas

**Tabel 3.1**

**Tabel Dasar Pertimbangan Hakim**

No	Putusan	Dasar Pertimbangan Hakim	Keterangan
1.	Putusan Mahkamah Agung Nomor 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012	Putusan Mahkamah Agung Nomor 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012 diperbaiki menjadi 6 bulan, sehingga perhitungan menjadi 6 x Rp. 1.070.000 = Rp. 6.420.000 dimana proses selama 6 bulan layak diberikan karena demi keadilan sesuai Pasal 100 UU PHK.	Halaman 11 huruf d
2.	Putusan Mahkamah Agung Nomor 496 K/Pdt.Sus-PHI/2015	Hubungan Industrial yang pada pokoknya menghukum Tergugat membayar upah proses selama pemutusan hubungan kerja, putusan mana atas tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat	Halaman 15 huruf d, e, f, dan g.

		<p>pada pokoknya telah benar penerapan hukumnya berdasarkan ketentuan Pasal 155 lq" Rcucn' ; 5" c{cv" *4+" j vtwl' öiö" Undang-Undang Nomor 13 Vcj wv" 4225ö=</p> <p>dö' öDcj y c" pco wv" f go kncp" putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menghukum Tergugat membayar upah proses selama penyelesaian pemutusan hubungan kerja (upah proses) sebesar 15 bulan kurang memberikan rasa keadilan khususnya bagi pihak Tergugat sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 100 Undang- Wpf cpi " P qo qt"4"Vcj wv" 4226ö=</p> <p>c. öDcj y c" o gunk wv" berdasarkan ketentuan pada Rcucn' ; 5" c{cv" *4+" j vtwl' öiö" lq" Pasal 155 ayat (2) UUK Penggugat berhak atas upah (upah proses), namun penetapan besarnya upah proses harus memperhatikan rasa keadilan sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 5 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009, karena dengan kenyataan tidak bekerjanya Penggugat/Pekerja di satu sisi tetap memberikan kewajiban kepada pihak Tergugat/Pengusaha berupa beban pembayaran upah, akan tetapi di sisi lain pihak Tergugat/Pengusaha tidak menerima kontra prestasi atas lcuc"r gngtlccp"qrgj "Rgpi i wi cvö=</p>	
--	--	--	--

		<p>f'0' ðDcj y c" ugclp" kw' f cæo p{c" proses penyelesaian perkara ini bukanlah kesalahan kedua belah pihak, yang semestinya jika proses dapat berjalan secara lancar akan dapat diselesaikan dalam kurun waktu maksimal selama 6 bulan, dan oleh karenanya disamping juga memperhatikan yurisprudensi yang telah ada mengenai besarnya upah proses, maka besarnya upah proses untuk Penggugat sudah adil ditetapkan sebesar 6 (enam) bulan upah dengan perhitungan 6 x Rp. 1.851.000 = Rp. 11.109.000 (sebelas juta seratus sembilan</p>	
3.	Putusan Mahkamah Agung Nomor 657 K/Pdt.Sus-PHI/2014	<p>c0' ðDcj y c" dgi kw' lwi c" selanjutnya, terhadap putusan <i>Judex Facti</i> yang menghukum Tergugat membayar upah proses Pemutusan Hubungan Kerja sebesar 12 bulan upah, <i>a quo</i>, putusan mana kurang memperhatikan rasa keadilan bagi kedua belah pihak khususnya terhadap pihak</p> <p>Vgti wi cvö=</p> <p>d0' ðDcj y c" o gunk vp" berdasarkan ketentuan Pasal 93 c{cv' *4-" j wvli' ði" jo Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Penggugat berhak atas upah (upah proses), namun penetapan besarnya upah proses <i>a quo</i> harus memperhatikan rasa keadilan sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena dengan kenyataan tidak bekerjanya</p>	Halaman 12 huruf d, e, dan f.

		<p>Penggugat/Pekerja <i>a quo</i> di satu sisi tetap memberikan kewajiban kepada pihak Tergugat/Pengusaha berupa beban pembayaran upah, akan tetapi di sisi lain pihak Tergugat/Pengusaha tidak menerima kontra prestasi atas jasa pekerjaan oleh</p> <p>Rgpi i w c v Rngt lc ö= e0' öDcj y c" ugclp" kw' wo cp{c" proses penyelesaian perkara <i>a quo</i> bukanlah kesalahan kedua pihak, yang semestinya jika proses <i>a quo</i> dapat berjalan lancar akan dapat diselesaikan dalam kurun waktu lebih kurang selama 6 bulan, dan oleh karenanya di samping juga memperhatikan yurisprudensi yang telah ada tentang besarnya upah proses <i>a quo</i>, maka besarnya upah proses untuk Penggugat <i>a quo</i> sudah seadilnya ditetapkan sebesar 6 (enam) bulan, sehingga besarnya upah proses untuk Penggugat <i>a quo</i> adalah sebagai 6 x Rp. 1.650.000</p> <p>? "Tr 0"; Q 22022ö0</p>	
--	--	---	--

Sumber : *Bahan Hukum Primer, diolah, 2018*

Pada beberapa Putusan Mahkamah Agung di atas, dapat diketahui bahwa dalam memutus perkara, Hakim Mahkamah Agung tidak menggunakan penafsiran yuridis sebagai dasar pertimbangannya, tetapi hakim menggunakan pertimbangan bahwa penetapan besarnya upah proses harus memperhatikan **nilai-nilai keadilan** bagi para pihak serta yurisprudensi yang telah ada tentang besarnya upah proses, bahkan pada putusan-putusan di atas,

Hakim Mahkamah Agung telah mengesampingkan dasar pertimbangan yuridis yang telah ada dan tetap mendasarkan putusannya pada nilai-nilai keadilan.

### C. Akibat Hukum Putusan Pengadilan

Akibat hukum ialah suatu akibat yang diakibatkan oleh suatu peristiwa hukum. Karena suatu peristiwa hukum yang diakibatkan oleh suatu perbuatan hukum, maka perbuatan hukum juga dapat melahirkan hubungan hukum, maka akibat hukum juga dapat diartikan sebagai suatu akibat yang diakibatkan karena adanya suatu perbuatan-perbuatan hukum dan atau hubungan hukum.<sup>8</sup> Lebih jelas lagi, menurut Syarifin, akibat hukum merupakan segala akibat yang timbul dari segala perbuatan-perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap obyek hukum atau akibat-akibat lainnya yang diakibatkan karena adanya suatu kejadian-kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah dan ditentukan atau dianggap sebagai akibat hukum.<sup>9</sup>

Berdasarkan penjelasan tersebut, agar dapat mengetahui muncul atau tidaknya suatu akibat hukum, maka yang sangat perlu untuk diperhatikan ialah hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya suatu perbuatan yang dilakukan oleh para subyek hukum terhadap obyek hukum dan atau terdapat akibat tertentu dari

---

<sup>8</sup> Ishaq, **Dasar-Dasar Ilmu Hukum**, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 86.

<sup>9</sup> Pipin Syarifin, **Pengantar Ilmu Hukum**, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2009, hlm. 71.

adanya suatu perbuatan, yang mana akibat tersebut telah diatur oleh hukum. Contohnya adalah timbulnya hak serta kewajiban antara penjual dengan pembeli tanah adalah akibat yang ditimbulkan dari perbuatan hukum jual beli tanah dengan pemilik tanah dengan pembeli;

2. Adanya perbuatan yang secara seketika dilakukan bertentangan dengan pengembanan hak serta kewajiban yang telah diatur dalam peraturan hukum (undang-undang). Contohnya seorang pembunuh yang dihukum mati merupakan akibat hukum dari perbuatan pembunuhan tersebut yaitu menghilangkan jiwa orang lain.

Berkaitan dengan akibat hukum, putusan pengadilan juga mempunyai akibat hukum terhadap pihak-pihaknya yaitu mengikatnya putusan pengadilan tersebut terhadap para pihak sehingga melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak (Penggugat dan Tergugat) untuk mematuhi dan melaksanakan isi putusan pengadilan. Hal tersebut juga berlaku pada putusan-putusan yang telah dianalisis di atas.

Pada putusan-putusan di atas dapat diketahui bahwa Putusan hakim Ocj nco cj " Ci vpi " vtugdwt' -kf cml' uco cø' f gpi cp" Rwwucp" Ocj nco cj " Konstitusi, yang dalam hal ini Mahkamah Agung memutus dengan memberikan upah proses sebanyak 6 (enam) bulan. Namun, perbedaan putusan pada Mahkamah Agung tidak bisa dikatakan bertentangan dengan Mahkamah Konstitusi karena mengingat bahwa masih ada kemungkinan adanya peraturan pelaksana terhadap putusan Mahkamah Konstitusi dan

sampai saat ini tidak ada peraturan pelaksana terhadap putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, maka dalam konteks putusan Mahkamah Agung terkait upah proses PHK tidak bisa dikatakan bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi pada Nomor 37/PUU-IX/2011.

Meskipun secara sistem ketatanegaraan Putusan hakim yang menyimpangi Putusan Mahkamah Konstitusi tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, namun dalam hal perkara upah proses PHK, Putusan Mahkamah Konstitusi tidak berdasar dan tidak memperhatikan peraturan perundang-undangan terkait pengaturan upah proses, yang dalam hal ini UU PPHI, sehingga dengan sendirinya putusan hakim Mahkamah Agung mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Sehingga dalam hal ini, akibat hukum pada Putusan Mahkamah Agung memiliki akibat hukum yaitu berlaku dan mengikat para pihak untuk melaksanakan isi dari Putusan Hakim Mahkamah Agung tersebut, yaitu bagi pihak Tergugat (Pengusaha) yaitu untuk melaksanakan isi putusan hakim dengan memberikan upah proses sebanyak 6 (enam) bulan gaji, sedangkan bagi pihak Penggugat (Pekerja) yaitu untuk menerima upah proses sebanyak 6 (enam) bulan gaji dan hak-hak lainnya yang telah diputuskan oleh hakim.

Akibat hukum pada masing-masing Putusan Mahkamah Agung adalah sebagai berikut ini :

1. Putusan Mahkamah Agung Nomor 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012

Akibat hukum pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012 adalah berlaku dan mengikat para pihak

(Penggugat dan Tergugat) sehingga dalam hal ini, akibat hukum Putusan ini bagi pihak Tergugat (Pengusaha) adalah sebagai berikut:

- a. Putusnya hubungan kerja diantara Penggugat dan Tergugat sejak tanggal 30 November 2011;
- b. Tergugat wajib membayar secara tunai kepada Penggugat hak uang pesangon sebanyak 2 (dua) kali ketentuan pada Pasal 156 ayat (2), uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan yang diatur pada Pasal 156 ayat (4) UUK, serta uang penghargaan pada masa kerja sebanyak 1 (satu) kali pada suatu ketentuan yang tertuang pada Pasal 156 ayat (3), dengan rincian seperti dibawah ini:

1) Uang Pesangon:

$$2 \times 4 \times \text{Rp. } 1.107.000 = \text{Rp. } 8.856.000$$

2) Uang Penghargaan pada waktu Masa Kerja:

$$1 \times 2 \times \text{Rp. } 1.107.000 = \text{Rp. } 2.214.000$$

3) Uang Penggantian Hak:

$$15\% \times \text{Rp. } 11.070.000 = \text{Rp. } 1.660.000$$

Total sebesar Rp. 12.730.500 (dua belas juta tujuh ratus tiga puluh ribu lima ratus rupiah);

- c. Tergugat wajib membayar secara tunai kepada Penggugat hak upah proses PHK selama 6 (enam) bulan sebanyak 6 x Rp. 1.107.000 = Rp. 6.642.000 (enam juta enam ratus empat puluh dua ribu rupiah)



Sedangkan akibat hukum putusan ini terhadap pihak Penggugat (Pekerja) adalah :

- a. Putusnya suatu hubungan kerja yang terjalin antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 30 November 2011;
- b. Penggugat berhak menerima secara tunai hak uang pesangon sebanyak 2 (dua) kali ketentuan pada Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan pada waktu masa kerja sebanyak 1 (satu) kali ketentuan pada Pasal 156 ayat (3), serta uang penggantian hak sesuai ketentuan pada Pasal 156 ayat (4) UUK dengan total sebagai berikut ini :

1) Uang Gaji Pesangon :

$$2 \times 4 \times \text{Rp. } 1.107.000 = \text{Rp. } 8.856.000$$

2) Uang Penghargaan pada waktu Masa Kerja :

$$1 \times 2 \times \text{Rp. } 1.107.000 = \text{Rp. } 2.214.000$$

3) Uang Penggantian Hak :

$$15\% \times \text{Rp. } 11.070.000 = \text{Rp. } 1.660.000$$

$$\text{Total Rp. } 12.730.500$$

- c. Penggugat berhak menerima secara tunai upah proses PHK yaitu selama 6 (enam) bulan sebanyak 6 x Rp. 1.107.000 = Rp. 6.642.000 (enam juta enam ratus empat puluh dua ribu rupiah)

## 2. Putusan Mahkamah Agung Nomor 496 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Akibat hukum pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 496 K/Pdt.Sus-PHI/2015 adalah berlaku dan mengikat para pihak (Penggugat dan Tergugat) sehingga dalam hal ini, akibat hukum Putusan ini bagi pihak Tergugat (Pengusaha) adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat putus karena diputuskan oleh pihak Pengadilan;
- b. Tergugat wajib membayar uang hak-hak Penggugat yaitu uang pesangon, uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja serta upah proses sebesar 6 (enam) bulan dengan total sebesar Rp. 40.918.150 (empat puluh juta sembilan ratus delapan belas ribu seratus lima puluh rupiah).

Sedangkan akibat hukum Putusan ini bagi pihak Penggugat (Pekerja) adalah :

- a. Hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat putus karena suatu perkara yang diputuskan oleh pihak Pengadilan;
- b. Penggugat berhak menerima hak-hak Penggugat yaitu uang pesangon, uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja serta upah proses sebesar 6 (enam) bulan dengan total sebesar Rp. 40.918.150 (empat puluh juta sembilan ratus delapan belas ribu seratus lima puluh rupiah).

### 3. Putusan Mahkamah Agung Nomor 657 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Akibat hukum pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 496 K/Pdt.Sus-PHI/2015 adalah berlaku dan mengikat para pihak (Penggugat dan Tergugat) sehingga dalam hal ini, akibat hukum Putusan ini bagi pihak Tergugat (Pengusaha) adalah sebagai berikut:

- a. Putusnya hubungan kerja diantara Penggugat dan Tergugat sejak tanggal 28 Oktober 2013;
- b. Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat atas uang penggantian hak atas uang penggantian perumahan, pengobatan serta perawatan, uang gaji pesangon serta uang gaji penghargaan pada waktu masa kerja yaitu total sebesar Rp. 32.257.000 (tiga puluh dua juta dua ratus lima puluh tujuh ribu rupiah);
- c. Tergugat wajib membayar hak Penggugat atas upah proses PHK sebanyak 6 (enam) bulan gaji yang seluruhnya Rp. 9.900.000 (sembilan juta sembilan ratus ribu rupiah).

Sedangkan akibat hukum Putusan ini bagi pihak Penggugat adalah sebagai berikut:

- a. Putusnya hubungan kerja diantara Penggugat dan Tergugat sejak tanggal 28 Oktober 2013;
- b. Penggugat berhak menerima hak Penggugat atas uang penggantian hak atas penggantian uang perumahan serta

uang pengobatan, uang pesangon dan perawatan beserta uang penghargaan masa kerja yaitu total sebesar Rp. 32.257.000 (tiga puluh dua juta dua ratus lima puluh tujuh ribu rupiah);

- c. Penggugat berhak menerima hak Penggugat atas upah proses PHK sebanyak 6 (enam) bulan gaji yang seluruhnya Rp. 9.900.000 (sembilan juta sembilan ratus ribu rupiah).

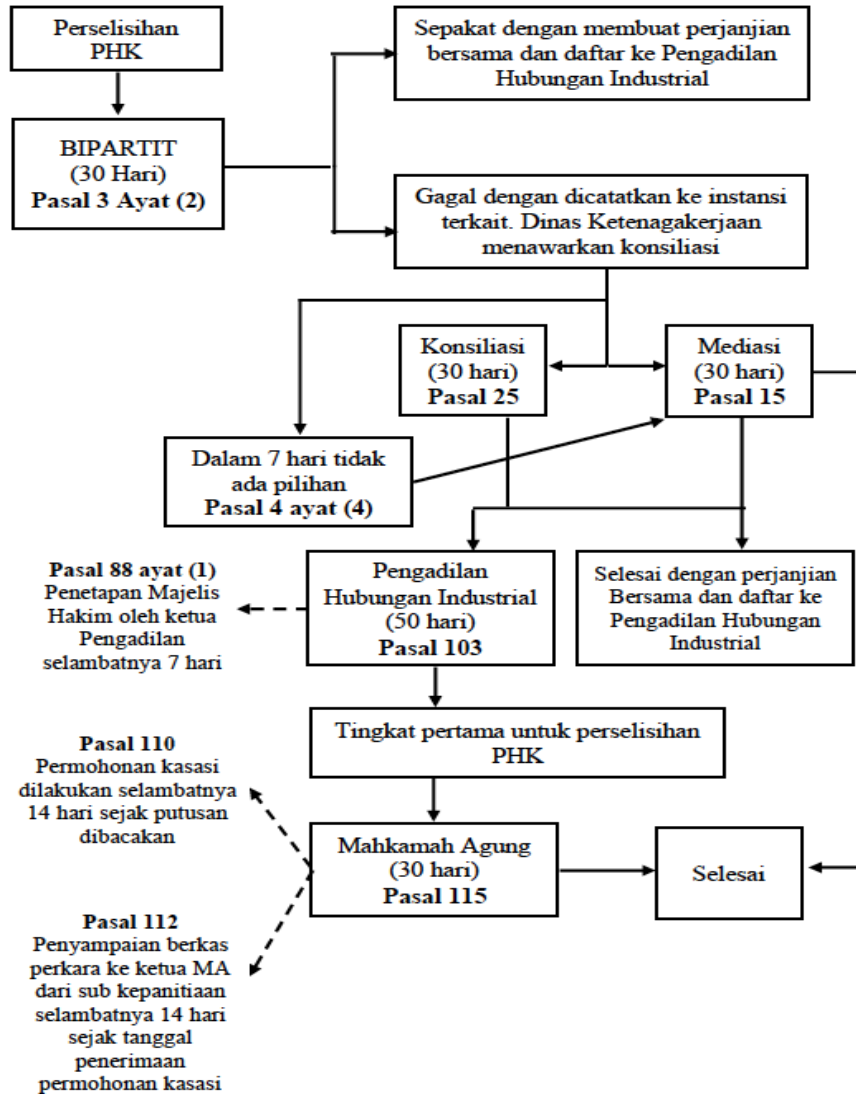
Terkait dengan akibat hukum yaitu mengikatnya Putusan Mahkamah Agung tersebut terhadap para pihak, dalam hal ini berarti Putusan-Putusan Oj nco cj " Ci wpi " {cpi " -kf cm' uco cø' f gpi cp" Rwwucp" Oj nco cj " Mqpukswk' tersebut tidak bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Pada Nomor 37/PUU-IX/2011, sehingga tidak bertentangannya Putusan Mahkamah Ci wpi " {cpi " -kf cm' uco cø' f gpi cp" Rwwucp" Oj nco cj " Mqpukswk' cf cæj " karena hal ini sesuai dengan lamanya prosedur penyelesaian perselisihan PHK berdasarkan pada UU PPHI yang telah mengatur bahwa jangka waktu untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada perselisihan PHK mulai dari perundingan bipartit, tripartit, pengajuan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial hingga pada Kasasi adalah kurang lebih 6 (enam) bulan.

Sehingga dengan dasar bahwa lamanya proses penyelesaian perselisihan PHK yang semestinya bisa selesai dalam waktu kurang lebih 6 (enam) bulan merupakan bukan kesalahan dari para pihak, termasuk bukan kesalahan pihak Tergugat/Pengusaha, maka penetapan upah proses sebanyak 6 (enam) bulan sudah adil diberikan oleh Hakim Mahkamah Agung.

Berdasarkan hal demikian, di bawah ini adalah bagan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada perselisihan PHK yang dapat menjelaskan bahwa lamanya proses penyelesaian perselisihan PHK adalah kurang lebih 6 (enam) bulan.

## Bagan 4.1

### Alur Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja



Sumber : *bahan hukum primer, diolah, 2018*

## 1. Dk tkw

Rgp{grgu kp" uge t " dk tkw" f no " WW' RRJ K'fk wt" f no " ngvgpwp" R u n' 5" u or k' R u n' 90' V j r" rgtv o " fkggu km p" o gnwk' rgtwpl pi p" { pi" fknwmp" ngfw" r lj m" i t" fkw { mp" kf m' vgl f' RJ M0' R t " r lj m' j twa" o gp{grgu km p" rgtwpl pi p" fknwmp" r dpi" no " vk " r wvj " j tk'ngtl 0

r dka" r t " r lj m' ugr m v' fgpi p" rgtwpl pi p" vgtugdwo m" mp" mp" fldw v' rgtl plkp" dgtu o " \*ugnplwp{ " flupi nev' RD+" { pi" fkv pf " vpi pk' qgj " r t " r lj n0' Mgo wfkp" RD" vgtugdwo f' hv tm p" r t " r lj m' r f " Rgpi f kn p" J wdvpi p" kpf wutkn' \*ugnplwp{c" flupi nev' RJ K' r f " Rgpi f kn p" P gi gt' \*ugnplwp{c" flupi nev' RP + f' y kn { j " r t " r lj m' o gpi f m p" RD0'

r dka" kf m' dgtugr m v" o m" u nj" u w' r lj m' v w' ngfw p{ " o gpe v m p" rgtugulj p" RJ M' ngr f " kuv puk { pi" dgtv pi i wpi " l y d" f' k' d' pi" ngvgp i ngtl p" uvgor v' fgpi p" ognorkmp" dwnk' vgnj" ognwmp" w { " r gp{grgu kp" rgtwpl pi p" dk tkw0

## 2. Vtk tkw'

Kuv puk' { pi" dgtv pi i wpi " l y d f' k' d' pi" ngvgp i ngtl p" o gpy tm p" ngr f " r t " r lj m' wpmn' o go k' r gp{grgu kp" o gnwi n' puk' uk<sup>00</sup> r dka" f no " y mw' 9" \*wvj + j tk'ngtl " r t " r lj m' { kw

<sup>10</sup> P s l 1 ngk 13 Wpf pi "ó Wpf pi "Pqo qt "4"V j wp"4226"vgpv pi "Rgp{grgu k p" Rgtugulj p" J wdvpi p" kpf wutkn' Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Konsili si Hubung n Industri l y ng sel njutny disebut konsili si d l h penyelesaian perselisih n kepenting n, perselisih n pemutus n hubung n kerj t u perselisih n nt r serik t

r gpi wu j " f p" r gngtl kdwj" wf m' o gpgv r m p" r kly p" o m" lpuv pul'  
 { pi" dgtv pi i wpi" l y d" f k' dlf pi" ngvgp i ngtl p" o gior j m pp{ "  
 ngr f " o gfkvt<sup>110</sup> Rgp{grgu kp" rgtugulj p" o gnwk' e t " o gfkuk' f k wt"  
 f no" R u n': "u or k' R u n' 38" WW' RRJ K' Rgp{grgu kp" rgtugulj p" { pi"  
 f lgrgu km p" o gnwk' o gfkuk' f l nwm p" qrgj" o gfkvt" { pi" f " f k' ugkr"  
 m pvt" lpuv pul' { pi" dgtv pi i wpi" l y d" f k' dlf pi" ngvgp i ngtl p" f k'  
 M dw' vgp Mqv O' p bil njur n tertulis d ri moder tor ditol k s l h s tu  
 pih k t u r t pih m" o m" u nj" u w' r l j m' v w' r t " r l j m' f r v'  
 o gpi l wmp" i w' v p" f k' R J K' r f " RP " ugvgor v' F no" j n' r gp{grgu kp"  
 o gnwk' O gfkuk' o qf gt vt" o gp{grgu km p" wi up{ " f no" y mw'  
 ugnod v' nod v{ " 52" \*k " r wv + " j t k' ngtl " vgtj kwpi" ugl m' o gpgtko "  
 r gior j p" r gp{grgu kp" rgtugulj p" l k' ugd i lo p " flo mwf" R u n' 6"  
 { v\*6-0<sup>2</sup>

Ugdgnw p{c" f cr cv' f lgrv j wk' d j y " m pvt" lpuv pul' { pi" dgtv pi i wpi"  
 l y d" f k' dlf pi" ngvgp i ngtl p" o gp y tmp" r gp{grgu kp" f gpi p" e t "  
 n p u k u l' R gpi wt p" o gpi gp k' r gp{grgu kp" rgtugulj p" o gnwk'  
 n p u k u l' f k wt" f no" R u n' 39" u or k' R u n' 4: " WW' RRJ K' Rgp{grgu kp"

---

pekerj /serik t buruh h ny d l m s tu perus h n mel lui musy w r h y ng diteng hi oleh seor ng t u lebih konsili tor y ng netr l.

<sup>11</sup> P s l 1 ngk 12 **Wpf pi "ó Wpf pi "Pqo qt "4"V j wp"4226"vgpv pi "Rgp{grgu k p" Rgtugulj p" J wdwpi p" lpf wut k n'** Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6. Medi tor Hubung n Industri l y ng sel njutny disebut medi tor d l h peg w i inst nsi pemerint h y ng bert nggung j w b di bid ng keten g kerj n y ng memenuhi sy r t sy r t seb g i medi tor y ng ditet pk n oleh Menteri untuk bertug s mel kuk n medi si d n mempuny i kew jib n memberik n njur n tertulis kep d p r pih k y ng berselisih untuk menyeles ik n perselisih n h k, perselisih n kepenting n, perselisih n pemutus n hubung n kerj , d n perselisih n nt r serik t pekerj /serik t buruh h ny d l m s tu perus h n.

<sup>12</sup> P s l 15 **Wpf pi "ó Wpf pi "Pqo qt "4"V j wp"4226"vgpv pi "Rgp{grgu k p" Rgtugulj p" J wdwpi p" lpf wut k n'** Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.



rtugndkj p" RJ M" fknwmp" ugvnj" r t " r kj m' o gpi lwnp" r gto l p v p" vgtwku" ngr f " nqpukk vt" { pi " f kwplwn' ugtv " f kgr m k' qrgj " r t " r kj n0 r dka " " vgtl f k' ngugr m v p" o m " m p" f ldw v' RD" { pi " f k' pf pv pi k' r t " r kj m' f p" f ku mkn p" qrgj " nqpukk vt" ngo wf k p" f kf lv tm p" f k' RJ K r f " RP " f k' y kn { j " j wno " r kj m r kj m' { pi " o gpi f m p" RD" vgtugd w' untuk o go r gtqrgj " nv " dwnk' r gpf lv t p0' r dka " wf m' vgte r k' ngugr m v p" o m " uguw k' R u n' 45" { v \*4+ " o cnc " nqpukk vt" cnc p" memberikan anjuran tertulis dalam waktu maksimal 10 (sepuluh hari) kerja sejak sidang konsiliasi pertama.

r dka " plwt p" vgtwku" vgtugd w' f kqn m' qrgj " r t " r kj m' v w' u nj " u w' r kj m " o m " r t " r kj m' v w' u nj " u w' r kj m' f r v' o gpi lwn p" i w' v p" ng" RJ K r f " RP O' F no " j n' r gp { ggu k p" r gtu gndkj p" o gnw k' o qf gt vt" uguw k' R u n' 47" WW' RRJ K' Konsili tor menyelesaikan tug sny d l m w ktu sel mb t-l mb tny 30 (tig puluh) h ri kerj terhitung sejk menerima permint n penyelesaian perselisih n.

### 3. Pengadilan Hubungan Industrial

Peng dil n Hubung n Industri l merup k n peng dil n khusus y ng ber d p d lingkung n per dil n umum.<sup>13</sup> Vw' u' f p" ngy gp pi p" RJ K f kw" f no " R u n' 78" WW' RRJ K' õPeng dil n Hubung n Industri l bertug s d n berwen ng memeriks d n memutus:

- a. di tingk t pert m mengen i perselisih n h k;

<sup>13</sup> P s l 55 Wpf pi "ó Wpf pi "Pqo qt "4"V j wp"4226"vgpv pi "Rgp { ggu k p" Rgtugndkj p" J wdwp i p" kpf wut k n' Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industri adalah Hukum acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut, Pengadilan Hubungan Industri dapat menunjuk hakim-hakim yang berkecenderungan ke salah satu pihak yang berperkara. Hakim yang ditunjuk tersebut harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Berkecenderungan ke salah satu pihak yang berperkara.
2. Tidak berkecenderungan ke pihak yang berkecenderungan ke salah satu pihak yang berperkara.
3. Tidak berkecenderungan ke pihak yang berkecenderungan ke salah satu pihak yang berperkara.
4. Tidak berkecenderungan ke pihak yang berkecenderungan ke salah satu pihak yang berperkara.

Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industri dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.<sup>16</sup>

#### 4. Mahkamah Agung (Kasasi)

Putusan Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14

<sup>14</sup> Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Pemilik Perusahaan.

<sup>15</sup> Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Pemilik Perusahaan.

<sup>16</sup> Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dan Pemilik Perusahaan.

(emp t bel s) h ri kerj<sup>17</sup> r dkn"u nj"u w"r kj m' v w'r t "r kj m' mp" o gpi lwnp" r gto qj qp p" mu uk' j twu" o gp{ or kmp" uge t " vgtwkd" o gn nk' uwd" ngr p kgt p" RJ K' r f " RP " ugygo r v' F no "y mw' ugnod v"- nod v{ " 37" \*go r v' dgnu+" j tk' ngtl " ugl m' v pi n' f kgtlo p{ " r gto qj qp p" mu uk' uwd" ngr p kgt p" RJ K' r f " RP " j twu" ufw j" o gp{ or kmp" dgtmu" rgtmt " ngr f " Mgw " O j m o j" i wpi O' T t c r permohon n k s si sert penyelesaian perselisih n h k d n perselisih n pemutus n hubung n kerj oleh H kim K s si dil ks n k n sesu i deng n per tur n perund ng-und ng n y ng berl ku.<sup>18</sup> Rgp{grgu k p" rgtugndkj p" j m' v w' RJ M' ugnod v' ó nod v{ " f kgtlo kmp" f no "l pi m "y mw' 52" \*ki "r wvj "+" j tk' ngtl " ugl m' f kgtlo p{ " r gto qj qp p" mu uk'

Berdasarkan penjelasan terkait proses penyelesaian perselisihan PHK dalam UU PPHI di atas, dapat diketahui bahwa proses penyelesaian perselisihan PHK mulai dari perundingan bipartit, tripartit, pengajuan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial hingga diajukannya Kasasi ke Mahkamah Agung adalah memakan waktu kurang lebih 175 hari atau 5,8 bulan. Dalam hal demikian maka upah proses layak diberikan selama 6 (enam) bulan. Terkait dengan lamanya proses penyelesaian perselisihan PHK yang memakan waktu lebih dari 6 (enam) bulan merupakan bukan kesalahan para pihak, termasuk bukan kesalahan pihak

<sup>17</sup> P s l 110 Wpf pi 'ó Wpf pi 'Pqo qt '4'V j wp'4226'gvpv pi "'Rgp{grgu k p'Rgtugndkj p" J wdwpj p" kpf wwt k n' Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

<sup>18</sup> P s l 113 Wpf pi 'ó Wpf pi 'Pqo qt '4'V j wp'4226'gvpv pi "'Rgp{grgu k p'Rgtugndkj p" J wdwpj p" kpf wwt k n' Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.

Tergugat/Pengusaha karena semestinya sesuai dengan UU PPHI pada penyelesaian perselisihan PHK seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu kurang lebih 6 bulan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Putusan Mahkamah Agung terkait upah proses PHK yang putusannya 'tidak sama' dengan Putusan Mahkamah Konstitusi pada Nomor 37/PUU-IX/2011 tidak bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi pada Nomor 37/PUU-IX/2011, karena hal tersebut sesuai dengan lamanya proses perselisihan PHK pada UU PPHI yang telah mengatur bahwa lamanya proses perselisihan PHK mulai dari forum perundingan bipartit hingga Kasasi ke Mahkamah Agung membutuhkan waktu kurang lebih 6 (enam) bulan. Dalam hal demikian, maka upah proses layak diberikan selama 6 (enam) bulan.
2. Akibat hukum yang lahir setelah adanya putusan hakim mengenai upah proses tersebut adalah berlaku dan mengikat para pihak. Sehingga akibat hukum bagi pihak Tergugat (Pengusaha) adalah Tergugat (Pengusaha) wajib memberikan upah proses PHK selama 6 (enam) bulan kepada pihak Penggugat (Pekerja). Sedangkan akibat hukum bagi pihak Penggugat (Pekerja) adalah Penggugat

(Pekerja) berhak untuk menerima upah proses PHK selama 6 (enam) bulan.

## **B. Saran**

Dari kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran, yakni sebagai berikut:

### 1. Bagi Mahkamah Konstitusi

Mahkamah Konstitusi perlu menelaah dan mempertimbangkan peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait dengan upah proses PHK, sehingga tidak menyebabkan disharmonisasi terhadap peraturan perundang-undangan terkait upah proses PHK lainnya.

### 2. Bagi Mahkamah Agung

Hakim Mahkamah Agung sebaiknya dapat menyelesaikan perselisihan PHK dengan jangka waktu maksimal 6 (enam) bulan sesuai dengan UU PPHI, sehingga proses penyelesaian perselisihan PHK tidak berlarut-larut.

### 3. Bagi Pembentuk Undang-Undang

Perlunya dibuat peraturan lebih lanjut atau peraturan pelaksana terkait dengan Putusan oleh pihak Mahkamah Konstitusi pada Nomor 37/PUU-IX/2011 sehingga dapat mewujudkan harmonisasi antar norma-norma yang berlaku dan saling mempengaruhi terkait dengan perselisihan PHK.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdul R. Budiono, 2011, **Hukum Perburuhan**, Jakarta, PT. Indeks.
- Abdul R. Saliman, 2010 **Hukum Bisnis untuk Perusahaan (Teori dan Contoh Kasus)**, Jakarta, Prenada Media Group.
- Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, Zainal Asikin, 2012, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Jakarta , PT. Raja Grafindo Persada.
- Agusmidah, dkk, 2012, **Bab-Bab tentang Hukum Perburuhan di Indonesia**, Denpasar, Pustaka Larasan.
- Asri Wijayanti, 2013, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Jakarta, Sinar Grafika.
- Bambang Sutiyoso, 2006, **Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia**, Bandung, PT.Citra Aditya Bakti.
- Budi Santoso, 2012, **Hukum Ketenagakerjaan**, Malang, UB Press.
- Ishaq, 2008, **Dasar-Dasar Ilmu Hukum**, Jakarta, Sinar Grafika.
- Lalu Husni, 2010, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Peter Mahmud Marzuki, 2007, **Penelitian Hukum**, Jakarta, Kencana.
- Philiphus M. Hadjon, 1987, **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pemberontakan Peradilan Administrasi**, Surabaya, Peradaban.
- Pipin Syarifin, 2009, **Pengantar Ilmu Hukum**, Bandung, CV. Pustaka Setia.
- Satjipto Raharjo, 2000, **Ilmu Hukum**, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.
- Soeroso, 2010, **Hukum Acara Khusus Kompilasi Ketentuan Hukum Acara dalam Undang-Undang**, Jakarta, PT. Sinar Grafika.

- Soerjono Soekanto, 1981, **Pengantar Penelitian Hukum**, Jakarta, Universitas Indonesia.
- Subekti, 1997, **Aneka Perjanjian**, Bandung, Alumi Bandung Cet II.
- Sudikno Mertokusumo, 2006, **Penemuan Hukum Sebuah Pengantar**, Yogyakarta, Liberty.
- Sutiyo, Bambang, 2006, **Penyelesaian Sengketa Bisnis**, Yogyakarta, Citra Media.
- Syahrizal, Darda dan Rukiyah L, 2013, **Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya**, Jakarta, Dunia Cerdas.
- Ugo & Pujiyo, 2012, **Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan**, Jakarta, PT. Sinar Grafika.

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 98, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4316.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 496 K/Pdt.Sus-PHI/2015.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 657 K/Pdt.Sus-PHI/2014.



**JURNAL DAN SKRIPSI:**

Ahsan Yunus, **Analisis Yuridis Sifat Final dan Mengikat (Binding) Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia**, Skripsi diterbitkan, Makassar, Fakultas Hukum Universitas Hasanudin, 2011.

Muchamad Ali Safa'at, **Kekuatan Mengikat dan Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi**, 2014 (online), diakses 21 April 2018.

Vidya Prahassacitta, **Makna Upah Proses Menurut Mahkamah Konstitusi Dibandingkan dengan Beberapa Putusan Mahkamah Agung (Kajian Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011)**, Jurnal Yudisial Volume 6 Nomor. 3, Jakarta, 2013.

Septhiranum Asri Adellina, **Konsep Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Putting Out System Mengenai Hak Atas Pengupahan, Kesehatan Reproduksi dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**, Skripsi tidak diterbitkan, Malang, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2011.

**INTERNET:**

Agussalam Nasution, 2017, **Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaiannya**, (online), <http://www.salamnasution.blogspot.co.id>, (10 Januari 2018).

Juanda Pangaribuan, **Putusan MK dan Ragam Tafsir tentang Upah Proses PHK**, (online), <http://hukumonline.com>, (20 November 2017).