

**Analisis Upah Proses Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor
37/PUU-XI/2011, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 dan
Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2018 (Studi Kasus Putusan Pengadilan
Hubungan Industrial Jakarta Pusat Nomor 255/Pdt.Sus-PHI/2017 jo.
Putusan Mahkamah Agung Nomor 499 K/Pdt.Sus-PHI/2018).**

Jesslyn Gressella

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)
(email: Jeggressella@gmail.com)

Dr. Andari Yurikosari, S.H., M.H.

(Dosen Pembimbing)

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Trisakti. Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Indonesia, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Doktor
Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia)

Abstract

This study has title "Analysis of Process Wage Based on Constitutional Court Decision Number 37 / PUU-XI / 2011, Supreme Court Circular Letter Number 3 Year 2015 and Circular Letter Number 3 Year 2018 (Case Study of Central Jakarta Industrial Relations Court Decision Number 255 / Pdt.Sus -PHI / 2017 Jo. Supreme Court Decision Number 499 K / Pdt.Sus-PHI / 2018). This study uses the type of normative legal research or literature on labor agreement theory and legal certainty theory. The approach used in this research is the law approach which is completed with interview data. The wage of process given to workers in the discussion of this study is not in accordance with statutory regulations. The judge decides the case based on the Supreme Court Circular Letter Number 3 Year 2015 and Circular Letter Number 3 Year 2018. In the author's opinion, this case study can be the application of the law regarding process wages to be uncertain and unfair for workers. The application of process wages should be appropriate and fair in order to create legal certainty in the Industrial Relations Court

Keywords: *Process Wage, Employment, Industrial Relations Court.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di balik suksesnya dunia perindustrian tentu didukung dengan banyaknya kinerja para pekerja/buruh yang luar biasa. Berkat kerja keras para pekerja dapat membuat industry-industri di Indonesia berhasil dalam bidangnya. Tanpa mereka di balik ini mungkin tidak akan terlaksanakan segala kegiatan industri. Walaupun begitu banyak perusahaan yang terpaksa

melakukan pemutusan hubungan kerja dengan berbagai alasan. Akibat dari pemutusan hubungan kerja ini menimbulkan banyak perselisihan terutama dari pihak pekerja. Maka dari itu, perlunya penyelesaian perselisihan yang mudah, cepat, dan tepat.

Tingginya angka penduduk di Indonesia membuat banyak orang tidak memiliki pekerjaan. Hal ini menyebabkan adanya angka pengangguran yang tinggi karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Lapangan pekerjaan yang tersedia tidak menampung cukup untuk banyaknya penduduk yang membutuhkan pekerjaan tersebut sehingga setiap orang yang telah memiliki pekerjaan pasti akan berusaha keras untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Adapun pengertian pemutusan hubungan kerja yaitu hubungan kerja yang berakhir karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha juga berakhir.¹⁾

Setiap orang yang melakukan pekerjaan memiliki ketentuannya masing-masing yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 Ayat (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang dapat melakukakan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk kebutuhan sendiri maupun masyarakat.²⁾ Tenaga kerja yang dimaksud yaitu tiap orang yang sudah atau sedang melakukan pekerjaan, juga termasuk yang sedang mencari pekerjaan. Apabila melihat dari batasan umur tenaga kerja, di Indonesia terdapat batasan umur minimal 15 (lima belas) tahun dan maksimal 55 (lima puluh lima) tahun.³⁾ Angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan yang masih mencari pekerjaan. Seseorang dapat bekerja dengan ketentuan waktu penuh atau setengah hari. Setengah hari yang dimaksud yaitu memiliki ketentuan batasan waktu dalam sehari misalkan 4 (empat) jam atau 6 (enam) jam dalam sehari.

¹⁾ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, pasal 1 angka (25).

²⁾ *Ibid*, Pasal 1 angka (2).

³⁾ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal. 28-29.

Setiap orang yang hendak bekerja dalam sebuah perusahaan umumnya memiliki perjanjian kerja yang ditandatangani pihak calon pekerja dan pihak pengusaha. Perjanjian kerja itu dapat dibuat dengan tertulis atau tidak tertulis (lisan). Umumnya, karena banyak terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha maka perusahaan membuat perjanjian tertulis yang kemudian ditandatangani oleh kedua belah pihak. Berdasarkan kesepakatan yang tertulis di dalam perjanjian kerja, seorang pekerja akan mendapatkan upah sebagai imbalan yang berbeda-beda di setiap perusahaan.

Pasal 1 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha merupakan orang atau persekutuan, atau juga badan hukum yang mengolah perusahaan sendiri atau milik orang lain yang ada di Indonesia maupun di luar wilayah Indonesia

Salah satu faktor tingginya pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan yaitu rendahnya tingkat pendidikan para pekerja yang mempengaruhi kualitas dari kinerja mereka. Sayangnya, akibat dari hal tersebut maka pekerja dengan nilai kualitas yang lebih rendah akan tergeser dengan pekerja yang memiliki kualitas kerja yang lebih tinggi atau dapat dikatakan, pendidikan, potensi, dan kemampuan yang lebih tinggi menjadi faktor utama yang membuat perusahaan lebih tertarik dalam mencari pekerja. Hal-hal tersebutlah yang membuat banyak terjadinya eksploitasi tenaga kerja agar perusahaan bisa mendapatkan pekerja kompeten dengan pengeluaran upah yang sama dengan pekerja di bawahnya.

Istilah upah proses tidak ada dalam peraturan perundang-undangan, akan tetapi muncul pada prakteknya. Upah proses yang dimaksud adalah upah yang diterima pekerja selama proses perselisihan dengan pengusaha. Karena selama terjadinya perselisihan, seharusnya pekerja dan pengusaha tetap melakukan kewajibannya masing-masing, hal itu sesuai dengan Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, pengusaha dan pekerja/buruh harus

tetap melaksanakan segala kewajibannya. Kewajiban pekerja/buruh adalah melaksanakan pekerjaannya, kewajiban pengusaha adalah membayar upah sebagai imbalan untuk pekerja/ buruh. Sayangnya, pada pasal ini tidak memberikan keterangan atau penjelasan lebih lanjut, baik dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun dalam peraturan pelaksanaan itu sendiri. Hal ini menimbulkan penafsiran yang tidak jelas yang membingungkan para hakim dalam menentukan batasan jumlah upah proses yang harus dibayarkan kepada para pihak.⁴⁾

Pada rangka penegakan hukum, perlu 3 (tiga) unsur yaitu kepastian, keadilan dan kemanfaatan hukum. Ketiganya harus saling bertautan dan saling melengkapi agar seimbang. Namun, secara praktek dalam dunia ketenagakerjaan, kepastian hukum yang sangat dibutuhkan sebagai sebuah aturan pasti dalam menegakkan hukum antara pekerja/buruh dan pengusaha terutama saat terjadinya perselisihan hubungan industrial. Kepastian hukum ini berguna untuk menyelesaikan berbagai masalah antara pekerja dan pengusaha agar dapat menciptakan kesejahteraan serta keadilan bagi kedua belah pihak. Apabila merujuk pada keadilan hukum, pada hakikatnya selalu saja tidak adil bagi pekerja. Jika adilpun, hanya bagi salah satu pihak dan dalam keadaan atau waktu tertentu saja. Pada kenyataannya keadilan kurang bisa dijadikan patokan untuk menggambarkan keadaan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Sekiranya kepastian hukum ini dapat menjadi jalan keluar bagi setiap orang yang mencari keadilan dari para aparat penegak hukum.

Pembahasan yang Penulis angkat kali ini, upah proses yang seharusnya diterima oleh para pekerja yaitu sampai putusan berkekuatan hukum tetap menurut Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011. Pada prakteknya, Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2015 yang menanggapi tentang Paska Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor

⁴⁾ Vidya Prahassacitta, *Makna Upah Proses Menurut Mahkamah Konstitusi Dibandingkan dengan Beberapa Putusan Mahkamah Agung*, Volume 6, Nomor 3, (Jakarta: Jurnal Yudisial Fakultas Hukum Universitas Bina Nusantara, 2013), hal. 209.

37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 berkaitan dengan upah proses yang isi amar putusannya adalah menghukum pengusaha membayar upah proses selama 6 (enam) bulan. Kelebihan waktu dalam proses pengadilan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak.⁵⁾ Tak ada argumen apapun yang disampaikan dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 yang mendasari perbedaan arti tentang upah proses dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011. Jelas tertulis perbedaannya bahwa di Mahkamah Konstitusi menjelaskan upah proses dibayarkan sampai putusan berkekuatan hukum tetap sedangkan pada Mahkamah Agung upah proses dibayarkan selama 6 (enam) bulan. Dikatakan lagi bahwa Mahkamah Konstitusi berwenang mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final.⁶⁾

Pada bulan November tahun 2018, lahirlah Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2018 yang mengatur bahwa pekerja yang semula memiliki perjanjian PKWT, kemudian berubah menjadi PKWTT maka pekerja tersebut tidak berhak atas upah proses bila terjadi pemutusan hubungan kerja.⁷⁾ Hal ini menjadi perbedaan yang signifikan yang sebelumnya mendapatkan upah proses hingga berkekuatan hukum tetap, kemudian diberikan sampai maksimal 6 (enam) bulan, lalu sekarang justru tidak mendapatkan upah proses sama sekali. Pengaturan seperti ini membuat para pengusaha dengan mudahnya memutus hubungan kerja dengan para pekerja karena ringannya upah selama proses yang menjadi hak pekerja. Status pekerja menurut jenisnya ada yang menggunakan PKWT, PKWTT, dan PKHL di dalam penelitian ini. Merujuk pada Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018, status pekerja yang dari perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu inilah yang tidak mendapatkan upah

⁵⁾ Indonesia, *Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015*, hal. 4, poin f.

⁶⁾ Sahala Aritonang, *Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan*, (Bekasi: Permata Aksara, 2019), hal. 7.

⁷⁾ Indonesia, *Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018*, hal. 10, bagian B.

proses. Perjanjian kerja harian lepas dalam perkara ini sejak awal memiliki perjanjian tertulis yang mengatur batas berakhirnya perjanjian kerja, yaitu sejak tanggal 1 Oktober 2013 dan berakhir pada ahir bulan September 2015. Sedangkan, pada bulan Oktober 2015, para penggugat diperkeerdjakan kembali tanpa menandatangani perjanjian apapun yang berarti pihak tergugat memperkerjakan meeka dengan perjanjiaqn kerja lisan.

Berkenaan dengan maksud berkekuatan hukum tetap dalam hal ini yaitu putusannya mempunyai kekuatan hukum tetap. Terhadap putusan tersebut telah tidak ada lagi upaya hukum yang selanjutnya, atau mungkin juga masih ada upaya hukum yang selanjutnya akan tetapi oleh para pihak upaya hukum tersebut tidak dilanjutkan atau telah lewat tenggang waktu yang diatur oleh undang-undang.⁸⁾ Melihat dari aspek Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ketentuan batas upah proses kasus di putusan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana terdapat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 sudah tidak berlaku sejak DPR berepakat mengundang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Merujuk pada putusan Opengadilan Mahkamah Agung Nomor 499k/Pdt.Sus-PHI/2018, hakim tidak mengabulkan pemberian upah proses sedangkan pada putusan tingkat pertama upah proses sudah ditetapkan selama 4 (empat) bulan. Sehingga dapat diketahui bahwa aspek yuridis bukan menjadi satu-satunya aspek dalam bahan pertimbangan hakim untuk memutuskan perkara.⁹⁾

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan oleh Penulis, maka Penulis merasa tertarik untuk melakukan kajian lebih dalam mengenai topik ini secara komperatif dan menuangkannya dalam bentuk jurnal hukum dengan judul; Analisis Upah Proses Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor

⁸⁾ Titik Triwulan Tutik, *Pengantar Hukum Tata Usaha Negara Indonesia*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2010), hal. 367.

⁹⁾ Fachmi, *Kepastian Hukum mengenai Putusan Batal Demi Hukum Dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia Publishing, 2011), hal. 159.

3 Tahun 2015, dan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2018 (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Nomor 255/Pdt.Sus-PHI/2017 jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 499 K/Pdt.Sus-PHI/2018).

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, permasalahan yang hendak diteliti dalam penulisan ini yaitu:

1. Bagaimana analisis masalah upah proses pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 255/Pdt.Sus-PHI/2017 Jo. Putusan Mahkamah Agung nomor 499K/Pdt.Sus-PHI/2018 berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-XI/2011, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2015, dan Surat Edaran Nomor 03 Tahun 2018?
2. Bagaimana akibat hukum masalah upah proses dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 255/Pdt.Sus-PHI/2017 Jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 499K/Pdt.Sus-PHI/2018?

C. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Penulis menggunakan tipe penelitian hukum normatif dalam melakukan penelitian ini. Penelitian hukum normatif adalah suatu proses penelitian untuk menemukan aturan hukum, asas-asas hukum, ataupun doktrin-doktrin hukum yang berguna dalam menjawab permasalahan hukum yang dihadapi.¹⁰⁾

2. Jenis dan Sumber Penelitian

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan yang isinya mempunyai kekuatan yang mengikat kepada masyarakat. Pada penulisan ini bahan primer yang Penulis gunakan adalah sebagai berikut:

¹⁰⁾ Mukti Fajar ND & Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010), hal. 34.

- 1). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - 2). Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-XI/2011;
 - 3). Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015;
 - 4). Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2018.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai apa yang tertulis dari bahan hukum primer¹¹⁾. Pada penulisan ini bahan hukum sekunder yang digunakan adalah buku, artikel, jurnal dan internet yang berkaitan dengan topik penelitian ini, serta hasil dari wawancara;
- c. Bahan nonhukum, yaitu bahan penelitian yang terdiri dari buku teks bukan hukum yang terkait dengan penelitian seperti, kamus bahasa dan sebagainya untuk mendukung proses analisis penelitian ini.
3. Teknik Pengumpulan Data
- Penulis menggunakan teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian hukum normatif dengan cara studi dokumen atau bahan pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tertier. Penelusuran bahan-bahan hukum tersebut dapat dilakukan dengan membaca, melihat, maupun dilakukan dengan media elektronik dalam hal ini adalah yang berbasis internet.
4. Teknik Pengolahan Data
- Bahan hukum pengolahan data dalam penelitian hukum normatif berbentuk kegiatan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Berkaitan dengan hal tersebut, pengolahan bahan dapat dilakukan dengan cara melakukan seleksi bahan hukum, yang kemudian dilanjutkan dengan melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum dan menyusun hasil penelitian tersebut secara sistematis. Hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan gambaran secara umum mengenai pembahasan dalam penelitian ini.

¹¹⁾ *Ibid*, hal. 143

II. ANALISIS

A. Analisis Masalah Upah Proses dalam Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan kronologi kasus upah proses yang didapatkan para penggugat hanya sebanyak 4 (empat) bulan. Sedangkan, perselisihan telah terjadi sejak Oktober 2015. Sebelum perkara ini masuk ke pengadilan hubungan industrial Jakarta Pusat, telah dilakukan upaya permohonan perundingan bipartiet dengan mengirim surat permohonan sebanyak 2 (dua) kali namun pihak tergugat menolak dan upaya proses mediasi yang dilalui kurang lebih selama 5 (lima) bulan Menurut Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa selama perselisihan antara pekerja dan pengusaha terjadi, maka baik pekerja maupun pengusaha masih tetap melakukan kewajibannya masing-masing. Perincian upah proses sebanyak 4 (empat) bulan yang diterima para penggugat adalah Rp 2.835.000-./bulan x 4 (empat) bulan = Rp 11.340.000-./orang.

Setelah tidak puas dengan hasil putusan pengadilan hubungan industrial, pihak tergugat mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung pada tanggal 31 Januari 2018. Pada pertimbangan hakim, bahwa tepat pemutusan hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu karena perjanjian kerja lepas harian melanggar ketentuan Pasal 10 Kepmenaker Nomor 100/Men/VI/2004 dan dalam pemutusan hubungan kerja berhal mendapat 2 (dua) kali uang pesangon, uang penggantian hak, dengan pertbaikan tanpa upah proses sebagai mana putusan perkara sejenis yang diputus berulang-ulang.

Ketentuan batas pemberian upah proses di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 Ayat (2) adalah sampai putusan berkekuatan hukum tetap. Ketentuan ini dipertegas dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011. Kedua pengaturan ini memaknai batas pemberian upah proses hingga putusan berkekuatan

hukum tetap. Menanggapi putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2015.

Pada dasarnya surat edaran yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung ini sifatnya internal, yakni berlaku sebagai pedoman para hakim dalam memutus perkara. Terhadap ketentuan perjanjian kerja apa yang diberikan upah proses, Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2018 yang menyebutkan bahwa pekerja yang mulanya adalah pekerja dengan PKWT berubah menjadi pekerja dengan PKWTT tidak mendapatkan upah proses lagi.

Melihat pada status pekerja dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat Nomor 255/Pdt.Sus-PHI/2017, maka status pekerja awalnya adalah pekerja dengan perjanjian kerja harian lepas. Syarat perjanjian kerja harian lepas itu sendiri tidak boleh diberi batasan waktu di dalam perjanjian, sedangkan di dalam putusan disebutkan bahwa pekerja telah menandatangani perjanjian kerja harian lepas yang berakhir bulan September 2015. Apabila syarat perjanjian itu tidak terpenuhi, sejak awal seharusnya status pekerja adalah PKWTT. Menurut Juanda Pangaribuan, S.H, M.H kesalahan status pekerja dapat menimbulkan permasalahan hukum yang berbeda. Pada dasarnya, jika PHK belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh tetap melakukan kewajibannya. Kewajiban pengusaha adalah membayar upah pekerja, dan pekerja memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaannya. Kewajiban ini tidak terlaksanakan secara praktek karena umumnya saat sedang berselisih, baik pekerja maupun pengusaha menghentikan kewajibannya masing-masing.

Penafsiran frasa “belum ditetapkan” dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 mendukung peraturan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sesuai dengan hierarki peraturan yang berlaku di Indonesia. Hakim dalam memutus perkara perlu mengedepankan ketentuan yang telah diatur di dalam undang-undang. Upah proses yang harus dibayarkan oleh pengusaha dalam perkara ini adalah

sampai putusan berkekuatan hukum tetap. Upaya hukum yang telah dilakukan berhenti sampai dengan putusan kasasi yang mengandung pemahaman bahwa upah proses diberikan kepada pekerja sampai selesainya putusan kasasi pada bulan Mei 2018

Berbeda dengan putusan Mahkamah Konstitusi, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 mengatur batas pemberian upah proses hanya selama 6 (enam) bulan. Hal ini didasari oleh pandangan Mahkamah Agung mengenai lamanya proses peradilan perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial mengingat ribuan perkara hubungan industrial yang masuk ke pengadilan. Penerapan ini terus dilakukan di lingkungan Mahkamah Agung karena surat edaran itu dikeluarkan sebagai pedoman yang bersifat internal dan berlaku hanya di lingkungan Mahkamah Agung. Pemberlakuan ini sengaja dilakukan bertujuan agar lamanya proses peradilan tidak dibebankan hanya pada pengusaha.

Pada penerapannya, pihak pengusaha sendiri yang mengulur waktu dan tidak bertindak cepat dalam menanggapi permasalahan pemutusan hubungan kerja sehingga diputusnya upah proses menjadi berbulan-bulan. Mediasi yang dilakukan para pekerja dalam penelitian ini memakan waktu kurang lebih 5 (lima) bulan. Seharusnya, pengusaha mampu bertindak cepat apabila di dalam mediasi salah satu atau kedua belah pihak tidak menyetujui anjuran mediator langsung mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial tidak perlu menunggu hingga 5 (lima) bulan, seperti yang telah dijelaskan oleh Juanda Pangaribuan, S.H, M.H.¹²⁾

Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 mengatakan bahwa ketika terjadi perubahan PKWT menjadi PKWTT maka pekerja/buruh tidak berhak atas upah proses apabila terjadi PHK. Pengaturan batasan upah proses ini dinilai memberatkan pihak pekerja/buruh yang semula adalah pekerja dengan PKWT yang berubah menjadi PKWTT sehingga mengandung pengertian bahwa pekerja dengan PKWTT yang bukan sejak

¹²⁾ Berdasarkan hasil wawancara dengan Juanda Pangaribuan, S.H, M.H.

awal ditetapkan dalam perjanjian menjadi tidak berhak atas upah proses. Terdapat syarat-syarat dalam PKWT yang dilanggar sehingga status pekerja menjadi berubah. Permasalahan muncul karena status pekerja yang tidak sesuai. Perjanjian kerja harian lepas seharusnya tidak mengatur batasan waktu seperti yang telah dijelaskan dalam Kepmenaker Nomor 100/Men/VI/2004, pernyataan ini juga didukung oleh Juanda Pangaribuan, S.H, M.H.¹³⁾ Ketentuan ini masih berseberangan dengan yang ada dalam peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁴⁾

Ketentuan pada Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 ini seharusnya tidak dapat diberlakukan pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 499K/Pdt.Sus-PHI/2018, karena Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 dikeluarkan saat perkara ini masih dalam proses penyelesaian, pernyataan ini disetujui oleh Nelson F. Saragih, S.H, M.H.¹⁵⁾

Berdasarkan teori perjanjian kerja, perjanjian kerja harian lepas diatur dalam ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, apapun jenis perjanjian kerja tentunya memiliki syarat-syarat yang harus dipenuhi. Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi karena salah satu syarat perjanjian kerja dilanggar dapat dikatakan sah. Berkaitan dengan hal perjanjian kerja harian lepas tetapi diatur batas ketentuan waktu berakhirnya perjanjian sudah dapat dipastikan perjanjian tersebut sejak awal adalah PKWTT. Pendapat Juanda Pangaribuan, S.H, M.H mendukung pernyataan mengenai ketentuan perjanjian kerja harian lepas.

Apabila membahas mengenai bagaimana penerapan hukum itu adil bagi semua pihak, sejatinya tidak akan pernah adil bagi pekerja/buruh, sehingga untuk menggambarkan keadaan hukum bagi perselisihan hubungan industrial di Indonesia perlu adanya kepastian. Putusan terhadap upah proses ini

¹³⁾ Berdasarkan hasil wawancara dengan Juanda Pangaribuan, S.H, M.H.

¹⁴⁾ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 155 Ayat (2).

¹⁵⁾ Berdasarkan hasil wawancara dengan Nelson F. Saragih, S.H, M.H.

setidaknya menimbulkan kepastian bagi semua pihak yang bersangkutan. Hakim dalam menerapkan jumlah bulan untuk upah proses yang diberikan kepada pekerja/buruh selama berselisih dengan pengusaha berbeda-beda. Hal ini menyebabkan ketidakpastian hukum. Oleh karena itu, seharusnya hakim secara seragam konsisten dalam menerapkan ketentuan upah proses ini dan berpedoman dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan hierarki peraturan yang berlaku di Indonesia. Sesuai dengan hierarki peraturan bahwa undang-undang termasuk di dalamnya, akan tetapi surat edaran tidak termasuk. Siraat edaran yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung bersifat internal, diberlakukan untuk lingkungan Mahkamah Agung saja.

Adanya kepastian hukum menjadi sebuah hal yang logis dan tidak menyebabkan keraguan atau multi tafsir yang dalam artiannya menjadi suatu sistem norma yang tidak saling berbenturan atau menyebabkan konflik dengan norma lain. Kepastian hukum juga merujuk kepada pemberlakuan hukum yang tepat, tetap, konsisten dan konsekuen yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif. Kepastian bukan hanya sebuah tuntutan moral, akan tetapi juga menjadi ciri hukum secara fakta. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.

Berkaitan dengan rangka penegakan hukum, perlu 3 (tiga) unsur yaitu kepastian, keadilan dan kemanfaatan hukum. Ketiganya harus saling bertautan dan saling melengkapi agar seimbang. Namun, secara praktek dalam dunia ketenagakerjaan, kepastian hukum yang sangat dibutuhkan sebagai sebuah aturan pasti dalam menegakkan hukum antara pekerja/buruh dan pengusaha terutama saat terjadinya perselisihan hubungan industrial. Kepastian hukum ini berguna untuk menyelesaikan berbagai masalah antara pekerja dan pengusaha agar dapat menciptakan kesejahteraan serta keadilan bagi kedua belah pihak. Apabila merujuk pada keadilan hukum, pada hakikatnya selalu saja tidak adil bagi pekerja. Jika adilpun, hanya bagi salah

satu pihak dan dalam keadaan atau waktu tertentu saja. Pada kenyataannya keadilan kurang bisa dijadikan patokan untuk menggambarkan keadaan perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Sekiranya kepastian hukum ini dapat menjadi jalan keluar bagi setiap orang yang mencari keadilan dari para aparat penegak hukum.

Seharusnya hakim dalam memutus perkara perlu mengkaji peraturan yang boleh dipakai. Peraturan yang berlaku dalam hukum positif di Indonesia ada banyak, jadi harus mengutamakan hukum yang ada di atasnya. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 dan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 tidak termasuk dalam hierarki peraturan, akan tetapi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan termasuk di dalamnya sehingga apabila kedua pengaturan ini bertentangan, yang seharusnya dijadikan referensi atau dasar hakim dalam memutus suatu perkara adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pendapat Penulis ini didukung oleh Nelson F. Saragih, S.H, M.H dan Juanda Pangaribuan, S.H, M.H dalam wawancara yang telah peneliti lakukan.

Menurut Juanda Pangaribuan, S.H, M.H dan Nelson F. Saragih, S.H, M.H upah proses diperlukan hingga putusan berkekuatan hukum tetap agar pengusaha mampu menghargai pekerja ketika sedang berselisih. Pada prakteknya, pengusaha merasa upah proses yang diberikan dengan batas yang ditentukan hingga 6 (bulan) menjadi mudah dan tidak terlalu terbebani. Walaupun proses di pengadilan industri lama karena banyaknya perkara yang perlu diadili, sekiranya menjadi suatu hukum yang pasti apabila merujuk pada satu peraturan yang adil bagi kedua belah pihak.

Oleh karena itu, pengaturan upah proses yang tidak sesuai ini dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan rasa tidak adil bagi pekerja. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 seharusnya tidak demikian adanya. Ketentuan mengenai upah proses yang diatur di luar Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seharusnya tidak menjadi rujukan apabila bertentangan.

B. Akibat Hukum dari Masalah Upah Proses dalam Pengadilan Hubungan Industrial

Pada sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit wajib diupayakan lebih dahulu dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja.¹⁶⁾ Apabila belum mencapai mufakat, langkah selanjutnya adalah lakukan upaya perundingan tripartit yang terdiri dari mediasi, konsiliasi, dan arbitrase yang masing-masing memiliki jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja.¹⁷⁾ Dari keempat upaya hukum tersebut apabila tidak mencapai kesepakatan bersama antara pekerja dan pengusaha, langkah selanjutnya yang perlu diambil adalah proses pengadilan. Juanda Pangaribuan, S.H, M.H menambahkan jika antara pekerja dan pengusaha merasa tidak setuju atau hasil perundingan tidak mencapai kesepakatan bersama harus dengan cepat bertindak mendaftarkan gugatan ke dinas tenaga kerja.¹⁸⁾

Proses penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial yang memakan waktu cukup lama dapat membuat pemberian upah proses semakin panjang. Penulis setuju jika upah proses diberikan kepada pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan teori kepastian, hal ini menyeragamkan peraturan yang berlaku di Indonesia karena merujuk pada undang-undang. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 juga menanggapi demikian. Jika merujuk kepada Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 dan Surat Edaran

¹⁶⁾ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Pasal 3.

¹⁷⁾ Indonesia, *Ibid*, Pasal 15, 25, dan 40 Ayat (1).

¹⁸⁾ Berdasarkan hasil wawancara dengan Juanda Pangaribuan, S.H, M.H

Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 hal ini dapat menyebabkan tidak pastinya suatu hukum itu diterapkan. Banyaknya perkara serupa membuat ketidaksetaraan terhadap hasil putusan karena merujuk pada peraturan yang tidak sama. Kepastian hukum yang sangat dibutuhkan sebagai sebuah aturan pasti dalam menegakkan hukum antara pekerja/buruh dan pengusaha terutama saat terjadinya perselisihan hubungan industrial. Kepastian hukum ini berguna untuk menyelesaikan berbagai masalah antara pekerja dan pengusaha agar dapat menciptakan kesejahteraan serta keadilan bagi kedua belah pihak.

Menurut Juanda Pangaribuan, S.H, M.H dan Nelson F. Saragih, S.H, M.H upah proses diperlukan hingga putusan berkekuatan hukum tetap agar pengusaha mampu menghargai pekerja ketika sedang berselisih. Pada prakteknya, pengusaha merasa upah proses yang diberikan dengan batas yang ditentukan hingga 6 (bulan) menjadi mudah dan tidak terlalu terbebani. Walaupun proses di Pengadilan Hubungan Industrial lama karena banyaknya perkara yang perlu diadili, sekiranya menjadi suatu hukum yang pasti apabila merujuk pada satu peraturan yang adil bagi kedua belah pihak.

Upah proses perlu diberikan karena ketika pekerja dan pengusaha berselisih seharusnya kedua belah pihak masih tetap melakukan kewajibannya. Kewajiban pekerja adalah melakukan pekerjaannya dan kewajiban pengusaha adalah membayar upah pekerja atas suatu pekerjaan yang dilakukan. Perselisihan yang terjadi dalam praktek umumnya tidak lagi membuat pekerja dan pengusaha melakukan kewajibannya. Pengusaha ingin pekerja tersebut tidak lagi bekerja dengannya dan hal itu membuat upah yang seharusnya diterima pekerja menjadi terhambat. Selama pekerja tidak bekerja karena sedang berselisih, tidak ada pendapatan yang diterima oleh pekerja. Tidak adil rasanya bagi pekerja jika pengusaha tidak bertindak dengan segera untuk menyelesaikan perkara perselisihan yang terjadi di antara kedua belah pihak.

Berdasarkan teori, data, dan hasil wawancara yang Penulis dapatkan, hasil dari Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 255/Pdt.Sus-PHI/2017 jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 499K/Pdt.Sus-PHI/2018 tidak berdasarkan undang-undang yang berlaku. Penetapan batas upah proses yang diberikan pada putusan tingkat pertama hanya selama 4 (empat) bulan sedangkan, menurut perhitungan sejak buruh tidak bekerja karena berselisih adalah selama 27 (dua puluh tujuh) bulan terhitung sejak bulan Oktober 2015 sampai dengan bulan Desember 2017. Ketidakpastian hukum pada permasalahan ini dapat menyebabkan hasil putusan menjadi tidak adil bagi pekerja.

Pada putusan Putusan Mahkamah Agung Nomor 499K/Pdt.Sus-PHI/2018, berubahnya status pekerja yang semula perjanjian harian lepas menjadi PKWTT membuat pekerja tidak mendapatkan upah proses. Hakim Mahkamah Agung merujuk pada peraturan yang berlaku di lingkungan Mahkamah Agung, yaitu Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2018 yang seharusnya belum bisa diberlakukan untuk perkara ini karena perkara ini sudah masuk ke pengadilan tingkat pertama sejak tahun 2017. Tidak hanya itu, peraturan yang bersifat internal itu juga tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berbeda dengan putusan tingkat pertama, putusan hakim mengenai upah proses menjadi tidak pasti.

Hasil dari putusan hakim yang memberikan batasan upah proses kepada pekerja akan membuat pengusaha mudah melakukan pemutusan hubungan kerja. Sebenarnya, pemberian upah proses ini bertujuan agar pengusaha lebih berhati-hati dan lebih menghargai pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja. Jika terus menerus ketentuan ini dipertahankan sebagai bahan pertimbangan hakim untuk memutus perkara perselisihan hubungan industrial, maka akan menjadi tidak adil bagi pekerja.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Analisis masalah upah proses dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 255/Pdt.Sus-PHI/2017 jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 499K/Pdt.Sus-PHI/2018 tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011. Seharusnya upah proses yang diberikan adalah sampai putusan berkekuatan hukum tetap atau sampai tidak adanya lagi upaya hukum yang selanjutnya. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 menentukan pembatasan upah proses hanya sampai 6 (enam) bulan dan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2018 menentukan bahwa pekerja yang sejak awal bukan PKWTT menjadi tidak mendapatkan upah proses. Menurut hierarki peraturan yang ada di Indonesia, ketentuan yang dapat dijadikan bahan rujukan adalah berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan karena Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 dan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2018 hanya bersifat internal di lingkungan Mahkamah Agung. Ketidaksiesuaian penerapan upah proses ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja;
2. Akibat hukum dari masalah upah proses dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 255/Pdt.Sus-PHI/2017 jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 499K/Pdt.Sus-PHI/2018 adalah pekerja tidak mendapatkan upah proses. Hasil dari putusan tersebut dinilai semakin membebani pekerja dalam batasan pemberian upah proses. Jika penerapan upah proses dibatasi sampai 6 (enam) bulan dan/atau pekerja tidak mendapatkan upah proses sama sekali, maka pengusaha akan mudah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Sebenarnya, tujuan diberikannya upah proses sampai putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebagai pemenuhan hak pekerja sebelum berakhirnya pemutusan hubungan kerja. Akibat dari tidak pastinya hakim dalam menerapkan batasan upah proses ini dapat menyebabkan ketidakadilan bagi pekerja maupun pengusaha.

A. Saran

Berdasarkan analisis hukum masalah upah proses yang telah Penulis uraikan, maka Penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pengusaha dan pekerja seharusnya cepat bertindak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial khususnya masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) agar tidak memakan waktu lama dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
2. Bagi hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung agar dapat merujuk pada ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bahan pertimbangan untuk memutus perkara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

IV. DAFTAR.PUSTAKA

A. Buku

- Aritonang, Sahala. *Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan*. (Bekasi: Permata Aksara, 2019).
- Fachmi, *Kepastian Hukum mengenai Putusan Batal Demi Hukum Dalam Sistem Peradilan Pidana Indonesia*. (Bogor: Ghalia Indonesia Publishing, 2011).
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).
- ND, Mukti Fajar & Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010).
- Tutik, Titik Triwulan. *Pengantar Hukum Tata Usaha Negara Indonesia*. (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2010).

B. Peraturan.Perundang-Undang

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*

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

_____. *Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015.*

C. Jurnal

Prahassacitta, Vidya. *Makna Upah Proses Menurut Mahkamah Konstitusi Dibandingkan dengan Beberapa Putusan Mahkamah Agung, Volume 6, Nomor 3.* Jakarta: Jurnal Yudisial Fakultas Hukum Universitas Bina Nusantara, 2013.

D. Internet

Pangaribuan, Juanda. *Putusan MK dan Ragam Tafsir Tentang Upah Proses PH*, dari situs Hukum Online, 23 Desember 2011, diakses 11 Agustus 2019.