

**ANALISIS PERTIMBANGAN HAKIM DALAM PERMOHONAN PUTUSAN SELA
UPAH PROSES (STUDI PUTUSAN NOMOR 84/PDT.SUS-PHI/2016/PN.PBR
DENGAN PUTUSAN NOMOR.181/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BDG)**

Muhammad Fauzan Fadilah

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Trisakti)
(Email: janfadilah1305@hotmail.com)

Andari Yurikosari

(Dosen Fakultas Hukum Trisakti)
(Email: andari.y@trisakti.ac.id)

ABSTRAK

Upah proses adalah istilah yang muncul dalam praktik Pengadilan Hubungan Industrial dan tidak diatur secara jelas Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maupun Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sehingga Majelis Hakim mengacu kepada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor.37/PUU-IX/2011 dalam menolak permohonan pembayaran upah dalam putusan sela pada putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor.84/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr. sedangkan pada putusan perbandingan Nomor.181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg Majelis Hakim mengabulkan permohonan Putusan Sela. Sehubungan dengan hal itu, terdapat pokok permasalahan yaitu Bagaimana ammar putusan Hakim yang memutus berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor.37/PUU-IX/2011 dan Apakah yang menjadi dasar Hakim menolak dan menerima permohonan putusal sela pada putusan Nomor. .84/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr dan Nomor.181/ Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg. Guna menjawab permasalahan tersebut, maka dilakukan penelitian hukum normatif, yang bersumber pada data sekunder dan primer, dianalisis secara kualitatif, dan ditarik kesimpulan dengan metode deduktif. Adapun hasil dari penelitian yaitu sah untuk Hakim dalam memutus berdsarakan Putusan Mahkamah Konstitusi. Alasan Hakim menolak permohonan putusan sela pada kasus Nomor. .84/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr dilihat dari terpenuhi atau tidaknya syarat materil dan pembuktian terhadap Pasal yang dijadikan dasar gugatan sedangkan pada kasus Nomor.181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg Hakim mengabulkan permohonan putusan sela karena penggugat dapat membuktikan syarat dalam pasal yang menjadi dasar gugatannya.

Kata Kunci : Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, Upah Proses, Putusan Sela

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Hubungan kerja menjadi dasar timbulnya hubungan industrial yang dalam pelaksanaannya hubungan industrial itu sendiri bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhan pokok dari manusia. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Hubungan industrial pada dasarnya mencakup hak dan kewajiban para pihak dan melindungi kepentingan dan tujuan dari masing masing pihak.

Hak Seorang pekerja adalah tentu menerima gaji atau upah dari pemberi kerja selama terjadinya hubungan antara pekerja dan pemberi kerja berlangsung. Hubungan kerja yang terjadi antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja, sebenarnya secara teoritis adalah hak dari para pihak, baik buruh maupun pengusaha untuk mengakhirinya¹. Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang terkandung di dalam hubungan perdata yang terjadi dalam hubungan kerja, namun demikian sebagian besar hubungan kerja berakhir karena pengusaha yang mengambil inisiatif untuk mengakhirinya².

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.³ Dalam kenyataannya pemutusan hubungan kerja seringkali dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja dibanding pekerja kepada pengusaha. Dilakukannya pemutusan hubungan kerja ini tak jarang pula terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha karena ketidaksesuaian alasan dalam Pemutusan Hubungan Kerja. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang

¹ Andari Yurikosari, *Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, (Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2010), h.3

² *Ibid.*

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 25.

timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.⁴

Terjadinya perselisihan dalam hal pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak oleh pengusaha maka penyelesaian perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja harus diselesaikan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Selama proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di pengadilan hubungan industrial pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya masing-masing. Disharmonisasi Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja menyebabkan para pihak sering mengabaikan ketentuan Pasal 155 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Apabila pengusaha menolak pekerja untuk bekerja kembali selama proses pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial, pekerja tetap bisa menerima upah yang disebut upah proses. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mencantumkan keterangan atau penjelasan lebih lanjut, mengenai upah proses sehingga menimbulkan ketidakjelasan penafsiran yang membingungkan para hakim dalam menentukan batasan jumlah upah proses yang harus dibayarkan kepada para pihak.⁵ Keberagaman penafsiran ini mengakibatkan adanya suatu ketidakpastian hukum⁶ dan oleh karenanya ada pihak yang dirugikan dalam perkara terkait upah proses.⁷

Pemohonan pembayaran upah proses tersebut tak jarang dimintakan terlebih dahulu oleh pekerja untuk diputus oleh hakim sebelum gugatan pokok dalam putusan sela. Hal tersebut umumnya dilakukan mengingat

⁴Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 4.

⁵Vidya 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), h. 202

⁶Indonesia, *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011*, h. 11

⁷Indonesia, *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011*, h. 16

lamanya proses beracara di suatu pengadilan, sehingga pekerja didasari Pasal 57 Undang-undang tentang Pengadilan

Namun pada kenyataannya hakim seringkali menolak permohonan pekerja atas upah yang diajukan dalam putusan sela dan mengabulkan upah proses tersebut bersamaan dengan gugatan pokok padahal kenyataannya, berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial memakan waktu yang lama, belum lagi ditambah biaya biaya lain yang harus ditanggung pekerja untuk menghadiri sidang selama berbulan bulan tanpa adanya pemasukan untuk mencukupi kebutuhannya sehari hari karena pekerja sudah tidak diterima bekerja lagi oleh pengusaha.

Dengan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang *inkracht* mengandung amar menolak putusan sela penggugat terkait upah pekerja selama terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja di pengadilan hubungan industrial, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini menjadi skripsi dengan judul: **“Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Permohonan Putusan Sela Upah Proses (Studi Putusan Nomor.84/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr dengan Putusan Nomor.181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg).”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas terdapat beberapa permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah amar putusan hakim pada kasus perselisihan hubungan industrial Nomor.84/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr yang memutus perkara berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi?
- b. Bagaimana analisis hukum mengenai pertimbangan hakim dalam putusan PHI No. 84/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr yang menolak pembayaran upah proses dalam putusan sela yang diajukan dengan pasal 155 Ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia?

B. Metode Penelitian

1. Tipe penelitian

Penelitian tentang **Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Permohonan Putusan Sela Upah Proses (Studi Putusan Nomor.84/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr dengan Putusan Nomor.181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg)** menggunakan tipe penelitian hukum normative atau penelitian perpustakaan adalah penelitian yang mengkaji studi terhadap suatu dokumen yang menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan kepustakaan⁸.

2. Sifat Penelitian

Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif analitis, yang di maksudkan untuk memberikan data yang secara cermat, lengkap, sistematis tentang keadaan, perilaku suatu individu, atau perilaku suatu kelompok dengan memperoleh data mengenai hubungan antara suatu gejala dengan gejala lainnya

3. Data dan Sumber Data

Penelitian ini diambil bahan-bahan sebagai data penulisan penelitian ini adalah:

Data primer atau bahan hukum yang bersifat autoritatif meliputi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah konstitusi Nomor 37 tahun 2011 tentang hak uji materil Pasal 155 ayat 2 Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Data sekunder, yaitu data melalui bahan pustaka⁹., dalam penyusunan penelitian ini penulis menggunakan rujukan buku-buku dari para ahli hukum, literature, penelitian atau karya ilmiah, jurnal, berita, artikel

⁸ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*. (Jakarta: UI Press, 2015).

⁹ *Ibid.*

mengenai putusan sela dalam Pengadilan Hubungan Industrial artikel hukum, jurnal hukum, baik yang terdapat pada media cetak maupun media elektronik. Penulis juga melakukan wawancara dengan Mohammad Fandrian H, S.H., M.H., selaku advokat pada LBHN FPS KEP SPSI.

4. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan. Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai literatur, baik dipergustakaan maupun ditempat-tempat lain.

5. Analisis Data

Dari hasil-hasil pengumpulan dan pengkajian data yang di peroleh dalam tahap pengumpulan data, maka data-data yang terkumpul akan dilakukan pengkajian, pengolahan serta analisis menggunakan metode kualitatif.

6. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menggunakan metode deduktif, artinya ialah metode penarikan kesimpulan yang bersifat khusus dari pernyataan-pernyataan yang sifatnya bersifat umum

C. Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Permohonan Putusan Sela Upah Proses (Studi Putusan Nomor.84/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr dengan Putusan Nomor.181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg)

1. Bagaimanakah amar putusan hakim pada kasus perselisihan hubungan industrial Nomor.84/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr yang memutus perkara berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi?

Pada putusan Nomor.84/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr Pemutusan Hubungan Kerja sepihak diawali dengan pemukulan oleh Golpin Pasaribu dalam posisinya sebagai mandor di PT.Asia Forestama Raya selaku tergugat terhadap karyawan tergugat lainnya yang bernama Ododogo Giawai. Dalam gugatannya penggugat memohon kepada Majelis Hakim

untuk terlebih dahulu menjatuhkan putusan sela mengenai pembayaran hak-hak penggugat sejak terjadinya pemukulan pada bulan April 2016 hingga proses pemeriksaan perselisihan dengan dasar Pasal 96 Ayat 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 155 Ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun Majelis Hakim menolak permohonan Putusan sela tersebut dengan mengacu kepada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011.

Putusan Mahkamah Konstitusi itu sendiri sejatinya bukan merupakan produk Perundang-undangan yang dapat dijadikan sumber hukum dalam hierarki Peraturan perundang-undangan bila melihat pada Pasal 7 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Dilihat dari hierarki yang tercantum dalam Pasal 7 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan memang tidak disebutkan kedudukan Putusan Mahkamah Konstitusi, namun dalam hal terjadi *Judicial Review* atau pengujian terhadap Undang-undang yang merupakan wewenang Mahkamah Konstitusi, putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi memiliki sifat *Final and Binding*¹⁰ sebagaimana Pasal 47 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi.

Selain memiliki sifat *Final and Binding* Putusan Mahkamah Konstitusi juga memiliki sifat *Erga Omnes* yang tercermin melalui kalimat sifat *final* dalam Putusan Mahkamah Konstitusi, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 10 Ayat (1) penjelasan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi¹¹.). Asas erga omnes atau perbuatan hukum adalah berlaku bagi setiap individu karena yang diuji oleh Mahkamah Konstitusi dalam

¹⁰ Pasal 47 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi. “Putusan Mahkamah Konstitusi memperoleh kekuatan hukum tetap sejak selesai diucapkan dalam sidang pleno terbuka untuk umum.”

¹¹ Machfud Aziz, *Pengujian Peraturan Perundang-undangan dalam Sistem Peraturan Perundang-undangan Indonesia*, (Jakarta : Sekretariat Jendral dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. 2010) h.132-133

wewenangnya menjalankan *Judicial Review* adalah norma sehingga berlaku tidak hanya bagi *Inner Parties* namun juga seluruh subjek hukum yang ada.¹²

2. Bagaimana analisis hukum mengenai pertimbangan hakim dalam putusan PHI No. 84/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr yang menolak pembayaran upah proses dalam putusan sela yang diajukan dengan pasal 155 Ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia?

Penggugat dalam Nomor.84/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr mengajukan permohonan pembayar upah dan hak-haknya terlebih dahulu dalam putusan sela kepada Majelis Hakim dengan berdasarkan Pasal 96 Ayat 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal Pasal 155 Ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengandung asas *No Work No Pay*.

Prinsip *No Work No Pay* diartikan bahwa selama pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya maka pekerja tidak berhak menerima upah¹³. Majelis Hakim menolak putusan tersebut karena menurut penulis penggugat tidak dapat membuktikan unsur dalam pasal yang mejadi dasar gugatan tersebut.

Penggugat dengan dasar Pasal 155 Ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan harus mampu membuktikan bahwa pengusaha tidak melakukan kewajibannya sebagaimana amanat Pasal tersebut, sehingga penggugat mengapat pengecualian dari asal *No Work No Pay* yang ada dalam Pasal tersebut, karena dalam gugatannya pekerja menceritakan bagaimana dirinya setelah terjadi pemukulan pada tanggal 15

¹² Machfud Aziz, *Pengujian Peraturan Perundang-undangan dalam Sistem Peraturan Perundang-undangan Indonesia*, (Jakarta: Sekretariat Jendral dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2010), h.134.

¹³ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2014)

April 2016 sudah berusaha kembali bekerja namun selalu ditolak memasuki area perusahaan oleh pengusaha dengan alasan yang tidak jelas.

Untuk membuktikan pengecualin dari Pasal 155 Ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dapat melihat dalam Pasal 93 Ayat 2 huruf f Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai pengecualian Pasal 93 Ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang merupakan syarat materil Pasal 155 Ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini penulis berpendapat bahwa telah terjadi kesalahan dalam kerangka berfikir (*logical Fallacy*) pada penggugat dalam mengajukan gugatan upah proses. Penggugat mencantumkan Pasal 155 Ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 96 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 96 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan syarat formil dari Pasal 155 Ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bukan Pasal 155 Ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Minimnya alat bukti atau dokumen yang diterima penggugat selama terjadi penolakan hingga Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak oleh tergugat juga merupakan alasan tidak terbuktinya unsur dalam Pasal yang menjadi dasar gugatan penggugat.

Menurut Mohammad Fandrian dalam wawancara, pada praktiknya masih sering terjadi paradigma yang salah baik di pihak pekerja, pengusahasehingga menyebabkan kesalahan pencantuman Pasal yang menjadi dasar pengajuan gugatan tentang pembayaran upah proses terlebih dahulu¹⁴. Lebih lanjut, Mohammad Fandrian mengatakan hak dari para pekerja sering terabaikan, seperti pada kasus diatas penggugat tidak diberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja, sebelum adanya putusan dari

¹⁴ Mohammad Fandrian. Data Hasil Wawancara (Wawancara di Kantor Pimpinan Pusat FSP KEP SPSI, Jakarta 5 Juli 2019)

Pengadilan yang menyebabkan sulitnya perkerja meminta haknya karena kurangnya pembuktian menurut alat bukti HIR/RBg.

Berbeda dengan Putusan Nomor.181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg sebagai perbandingan, Majelis Hakim dalam Putusan tersebut menerima permohonan upah proses yang diajukan oleh penggugat dalam putusan sela terlebih dahulu. Nomor.181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg pekerja selaku tergugat mengajukan gugatan *provisi* mengenai upah dalam putusan sela dengan dasar Pasal 155 Ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan¹⁵. Pada penjabarannya tergugat dilarang kembali bekerja ke perusahaan penggugat setelah dinilai melanggar Perjanjian Kerja Bersama PT.Bridgestone Tire Indonesia Karawang Plant Periode 2016-2017¹⁶. Penolakan tersebut disertai dengan pemberian surat *skorsing* kepada 6 orang karyawan PT.Bridgestone yang menjadi tergugat dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor.181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg.

Pasal 155 Ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini memang merupakan syarat materil atas Pasal 96 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sehingga cukup beralasan bila Majelis Hakim memutuskan pembayaran upah pada putusan sela yang digugat oleh penggugat reconpensi dalam gugatan reconpensinya dikabulkan oleh Majelis Hakim. Penulis mendukung pendapat tersebut, selain penggugat reconpensi dapat membuktikan dalil yang digugatnya, adanya pemberian surat *skorsing* tertanggal 9 Mei 2016 yang diberikan oleh tergugat reconpensi kepada pengguat reconpensi dalam hal menolak penggugat reconpensi untuk bekerja kembali ke perusahaan tergugat reconpensi¹⁷ menggambarkan tergugat reconpensi memiliki itikad baik dan memenuhi

¹⁵ Indonesia, Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor. 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg.

¹⁶ Indonesia, Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor. 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg

¹⁷ Indonesia, Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor. 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg

peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai hal-hal sebelum terjadi penetapan Pemutusan Hubungan Kerja.

Surat *skorsing* menjadi alat bukti pada Pasal 155 Ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam hal pengusaha sudah tidak ingin pekerja untuk bekerja kembali di perusahaanya ataupun menolak pekerja untuk tidak bekerja sementara waktu yang tertera dalam surat skorsing tersebut. Selain adanya kesesuaian Pasal yang menjadi dasar gugatan para penggugat rekonsensi dalam Putusan perkara Nomor.181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg penggugat juga dapat membuktikan unsur dalam Pasal yang menjadi dasar gugatannya berupa surat skorsing tersebut. Pemberian surat skorsing menurut Mohammad Fandrian merupakan itidak baik suatu perusahaan dalam bentuk mematuhi peraturan yang berlaku mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Amar Putusan Majelis Hakim yang menolak permohonan pembayaran upah proses dalam putusan sela pada putusan Nomor.84/Pdt.sus-PHI/2016/PN.Pbr yang diajukan dengan dasar Pasal 155 Ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan mengacu kepada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor.37/PUU-IX/2011 sah saja dilakukan oleh Majelis Hakim. Pasal 7 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Putusan Mahkamah Konstitusi tidak termasuk sumber hukum di Indonesia tetapi tak jarang Majelis Hakim memutus dengan melihat kepada Putusan Mahkamah Konstitusi. Hal tersebut karena melihat dalam Pasal 10 Ayat 1 Undang-undang Nomor 8 Tahun 2011 Tentang perubahan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 Tentang Mahkamah Konstitusi mengatakan bahwa sifat putusan

Mahkamah Konstitusi adalah *Final and Banding* sehingga berlaku asas *Erga Omnes* yang dimana asas *Erga Omnes* memiliki arti mengikat bukan hanya bagi *Inner Parties* atau para pihak yang memohonkan *Judicial Review* namun berlaku bagi seluruh subjek hukum. Keberlakuan Putusan Mahkamah Konstitusi sebagai salah satu sumber hukum untuk Majelis Hakim memutus perkara perselisihan hubungan industrial tidak terlepas dari norma yang diuji dalam setiap Putusan Mahkamah Konstitusi sehingga saat suatu Undang-undang dibacakan harus bersamaan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi

- b. Dasar Hakim menolak permohonan putusan sela pada putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor.84/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr adalah tidak terpenuhinya unsur-unsur dalam pembuktian dasar gugatan putusan sela. Menurut analisis penulis tidak terpenuhinya unsur dalam Pasal yang menjadi dasar gugatan adalah kesalahan kerangka berfikir dari kuasa hukum penggugat dalam mencantumkan Pasal yang menjadi dasar gugatan permohonan putusan sela (*logical fallacy*) sehingga pihak penggugat tidak dapat memenuhi unsur daripada Pasal yang dijadikan dasar gugatan putusan sela, sehingga Majelis Hakim tidak memiliki cukup alasan untuk menjatuhkan putusan sela mengenai pembayaran upahnya terlebih dahulu akibat adanya pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap Pasal yang menjadi dasar permohonan putusan sela. Sedangkan pada putusan Nomor.181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg Majelis Hakim menerima permohonan putusan sela terhadap 6 orang pekerja tergugat konpensi/penggugat rekonpensi karena Majelis Hakim memiliki cukup kuat alasan dari pembuktian oleh penggugat rekonpensi terhadap Pasal yang menjadi dasar gugatan putusan sela. Adanya tindakan *skorsing* sebagai bentuk penolakan pekerja untuk bekerja kembali di perusahaan penggugat yang dibuktikan dengan surat *skorsing*. Tindakan *skorsing* menuju Pemutusan Hubungan Kerja inilah yang dibuktikan oleh para pekerja pada putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor.181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg kepada

Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan sela berupa perintah pembayaran terlebih dahulu upah dan hak-hak yang biasanya diterima dengan Pasal 155 Ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 96 Ayat 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Majelis Hakim untuk menjatuhkan putusan sela berupa perintah pembayaran terlebih dahulu upah dan hak-hak yang biasanya diterima dengan Pasal 155 Ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 96 Ayat 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Saran

Penulis menyarankan agar Undang-undang tentang Ketenagakerjaan dalam revisinya dapat mengatur lebih rinci mengenai upah proses terlebih dalam penjatuhannya pada putusan sela dengan pertimbangan lamanya proses berperkara dalam Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan lemahnya posisi pekerja dalam hal pembuktian yang dimana alat buktinya masih terbatas pada Pasal 164HIR/283RBg. Pengaturan lebih dalam mengenai upah proses dengan tujuan tidak menyebabkan keberagaman penafsiran dan prasangka diluar Undang-undang. Adanya perbedaan upah proses dengan upah *skorsing* hingga mempengaruhi putusan Hakim maka Undang-undang juga harus diatur lebih rinci baik mengenai definisi maupun pembuktian terhadap kedua hal tersebut. Pembuktian dalam Perselisihan Hubungan Industrial juga harus disesuaikan dalam acara peradilan pada praktik Perselisihan Hubungan Industrial itu sendiri sehingga tidak memberatkan salah satu pihak saja.

DAFTAR REFERENSI

BUKU

- Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Teori dan Pelaksanaan*, Bandung: PT. Citra Aditya Baldi, 2010.
- Abdul Manan, *Penerapan Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Agama*, Jakarta: Prenada Media, 2005
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2012
- Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* Jakarta: Rajawali Pers, 2004
- Andari Yurikosari, *Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, Jakarta: Pusat Studi Hukum dan Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2010
- Dr.Faizal Kamil, S.H., M.H., *Asas Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Badan Penerbit Iblam, 2005.
- Elfrida R. Gultom, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2017.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1987.
- Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Jakarta: MISI, 2017.
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, Tangerang: Visimedia, 2006.
- M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata (Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2015.
- Mohammad Saleh dan Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif, Teoritis, Praktik, dan Permasalahannya)*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2012.
- R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Ghardika Binangkit Press, 2004.
- R. Soeparmono, *Hukum Acara Perdata dan Yurisprudensi*, Bandung: Mandar Maju, 2000.

Soedardji, *Hak Dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Jakarta: Pustaka Yustisia, 2009.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 2015.

_____ dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, 2007.

Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan* Jakarta: Sinar Grafika, 2012.

Wahju Muljono, *Teori & Praktik Peradilan Perdata di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2012.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2015

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-10/MEN/V/205 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Konsiliasi

PUTUSAN

Putusan Nomor.84/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr

Putusan Nomor.181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor.37/PUU-IX/2011

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003

JURNAL ON-LINE

Depri Liber Sonata, “Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum” (On-line), tersedia di: <http://jurnal.fh.unila.ac.id/index.php/fiat/article/viewFile/283/349> (9 September 2018). Di Akses Pada tanggal 4 Juni 2019 Pukul 07:03

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). Di Akses Pada tanggal 3 Juni 2019 Pukul 13:54