

PROBLEMATIKA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA YANG SEDANG MENJALANI MASA PERSIDANGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Moh Fahmi Arrifqi

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya
Moh.fahmi.20133@mhs.unesa.ac.id

Emmilia Rusdiana

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya
emmiliarusdiana@unesa.ac.id

Abstrak

Suatu pemutusan hubungan kerja diawali oleh adanya sebuah surat keputusan pemutusan hubungan kerja. Dengan adanya surat keputusan mengenai pemutusan hubungan kerja, maka hubungan antara pekerja dengan pengusaha telah berakhir. Terkait dengan hal tersebut, terdapat seorang pekerja bernama Bunari yang memiliki permasalahan mengenai keabsahan pada surat keputusan mengenai pemutusan hubungan kerjanya. Surat keputusan yang diterimanya dinilai bertentangan dengan pasal 155 angka 2 UU Ketenagakerjaan. Isu hukum dalam penelitian ini adalah kekaburan norma. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami keabsahan surat keputusan pengusaha mengenai pemutusan hubungan kerja pada saat proses persidangan pada putusan Nomor 1237 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dan memahami ketentuan mengenai upah proses pada pekerja yang sedang menjalani masa persidangan hubungan industrial. Metode penelitian yang dipakai oleh peneliti yakni metode penelitian yuridis normatif, dimana penelitian ini berupaya menganalisis suatu peristiwa yang dianalisis dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Bunari tidak memiliki keabsahan formil. Hal itu dikarenakan pada waktu yang bersamaan, Bunari sedang mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut menyebabkan PHK tersebut tidak memiliki keabsahan di mata hukum. Bunari juga berhak untuk memperoleh upah proses yang menjadi haknya. Hal tersebut dikarenakan Bunari memenuhi unsur dalam ketentuan penerima dari upah proses. Kemudian terkait dengan jangka waktu pembayaran upah proses yang diterima Bunari ialah 6 bulan gaji. Hal tersebut didasarkan pada SEMA 3 Tahun 2015 yang sekaligus menjadi pembaruan dari peraturan-peraturan sebelumnya yang juga membahas mengenai jangka waktu pembayaran upah proses.

Kata Kunci: Keabsahan; Surat Keputusan; Pemutusan Hubungan Kerja

Abstract

Termination of employment begins with a letter of termination of employment. With the letter of termination of employment, the relationship between the worker and the employer has ended. In relation to this, there is a worker named Bunari who has a problem regarding the validity of the letter of termination of employment. The letter of termination he received is considered to be in conflict with Article 155 number 2 of the Manpower Law. The legal issue in this study is the ambiguity of norms. The purpose of this study is to understand the validity of the employer's letter of termination of employment during the trial process in decision Number 1237 K / Pdt.Sus-PHI / 2017 and to understand the provisions regarding process wages for workers who are undergoing an industrial relations trial period. The research method used by the researcher is the normative legal research method, where this study attempts to analyze an event that is analyzed with applicable laws and regulations. The results and discussion of the study indicate that the termination of employment against Bunari does not have formal validity. This is because at the same time, Bunari was filing an industrial relations dispute lawsuit. This causes the termination of employment to have no legal validity. Bunari is also entitled to receive the process wages that are his rights. This is because Bunari fulfills the elements in the provisions for recipients of process wages. Then related to the payment period for the process wages received by Bunari is 6 months of salary. This is based on SEMA 3 of 2015 which is also an update of previous regulations that also discuss the payment period for process wages.

Keywords: *Validity; Decree; Termination of Employment*

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dapat berjalan tentunya karena peran pekerja didalamnya. Pekerja merupakan instrumen penting didalam suatu perusahaan. Keberadaanya sangat mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan. Menurut istilah dalam hukum ketenagakerjaan, pekerja merupakan tiap-tiap orang yang bekerja kepada orang lain dengan adanya pemberian upah maupun imbalan yang dapat berupa bentuk yang lain. Imbalan berupa bentuk lain tersebut bisa diimplementasikan pada barang maupun benda yang nilainya telah disetujui oleh pekerja dan pengusaha di awal. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa siapapun yang bekerja dengan orang lain disertai dengan adanya suatu upah, maka ia dikategorikan sebagai pekerja.

Secara prinsipnya kedudukan antara pekerja dan pengusaha adalah setara. Hal itu dikarenakan kedua pihak dibebankan oleh hak dan kewajibannya masing-masing yang harus dijalankan. Namun dalam praktiknya, posisi antara pekerja dan pengusaha lebih terlihat sebagai hubungan yang bersifat subordinasi. Dimana posisi pengusaha selalu diatas sedangkan posisi pekerja selalu di bawah (Alam and Arif, 2020).

Apabila dicerna dengan lebih mendalam, suatu hubungan kerja memiliki tiga elemen yang sentral didalamnya, yakni adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah (Mangaraja Manurung, 2023). Unsur Perintah inilah yang kemudian menjadikan hubungan antara keduanya menjadi tidak lagi setara, dimana pengusaha memiliki kedudukan diatas yang berwenang dalam memberikan suatu perintah, sedangkan pekerja berada dalam posisi di bawah pengusaha yang bertugas dalam menjalankan suatu perintah dari pengusaha.

Suatu hubungan industrial tentunya terdapat beberapa pihak yang terlibat di dalamnya. Pihak-pihak tersebut diantaranya pengusaha, pekerja dan negara atau pemerintah. Pihak pengusaha atau perusahaan merupakan pihak pertama yang menginisiasi adanya perintah dalam suatu perjanjian kerja. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa pihak pengusaha merupakan penggerak agar suatu hubungan kerja dapat berjalan, kemudian pihak pekerja merupakan pihak pelaksana dari apa yang diperintahkan pihak pengusaha atau perusahaan. Dalam hal ini pekerja merupakan eksekutor di lapangan atas perintah yang telah dibuat oleh pengusaha atau perusahaan.

Dalam ruang geraknya, pihak-pihak yang berada dalam ruang lingkup hubungan industrial tidak diperbolehkan untuk memiliki sifat independensi dalam melakukan segala aktivitasnya, melainkan harus saling berkaitan serta saling bersinergi untuk mewujudkan suatu keharmonisan dalam suatu hubungan industrial. Hal tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan

produktivitas nasional secara umum dan produktivitas internal perusahaan. Setiap pihak dalam suatu hubungan industrial selalu menginginkan adanya suatu keharmonisan di dalamnya. Namun terkadang polemik dan permasalahan seringkali terjadi di dalamnya. Permasalahan yang seringkali muncul dalam suatu hubungan industrial adalah permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja bukan hanya merugikan pihak pekerja, namun memberikan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan.

Pemutusan hubungan kerja sebenarnya sudah diatur dalam UU ketenagakerjaan. Menurut UU ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.

Pada prinsipnya, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi apabila terdapat salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa tidak ada lagi manfaat yang didapat apabila hubungan kerja itu dilanjutkan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pemutusan hubungan kerja bisa terjadi dengan adanya keinginan dari pekerja, keinginan dari pengusaha atau bisa juga karena keinginan dari kedua belah pihak itu sendiri (Shubhan, 2020).

Adanya pemutusan hubungan kerja sebenarnya menimbulkan beberapa kerugian, baik dari sisi pekerja maupun dari sisi pengusaha. Namun, karena kerugian dengan mempertahankan hubungan kerja dirasa lebih besar, maka pemutusan hubungan kerja terpaksa harus dilakukan, sehingga pemutusan hubungan kerja dianggap sebagai jalan keluar dalam memecahkan suatu persoalan (Cahyadi and Sitabuana, 2022). Dalam prosesnya, suatu pemutusan hubungan kerja baik yang sifatnya kehendak perusahaan maupun dari kehendak pekerja, harus tetap berpedoman pada peraturan mengatur tentang hal tersebut. Hal itu untuk menghindari munculnya konflik yang bisa saja terjadi di kemudian hari yang dapat merugikan kedua belah pihak nantinya.

Pada prinsipnya, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi apabila terdapat salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa tidak ada lagi manfaat yang didapat apabila hubungan kerja itu dilanjutkan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pemutusan hubungan kerja bisa terjadi dengan adanya keinginan dari pekerja, keinginan dari pengusaha atau bisa juga karena keinginan dari kedua belah pihak itu sendiri (Shubhan, 2020).

Adanya pemutusan hubungan kerja sebenarnya menimbulkan beberapa kerugian, baik dari sisi pekerja maupun dari sisi pengusaha. Namun, karena kerugian dengan mempertahankan hubungan kerja dirasa lebih besar, maka pemutusan hubungan kerja terpaksa harus dilakukan, sehingga pemutusan hubungan kerja dianggap sebagai jalan keluar dalam memecahkan suatu persoalan

(Cahyadi and Sitabuana, 2022). Dalam prosesnya, suatu pemutusan hubungan kerja baik yang sifatnya kehendak perusahaan maupun dari kehendak pekerja, harus tetap berpedoman pada peraturan mengatur tentang hal tersebut. Hal itu untuk menghindari munculnya konflik yang bisa saja terjadi di kemudian hari yang dapat merugikan kedua belah pihak nantinya.

Permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja terkadang menimbulkan suatu polemik baru. Dalam penelitian ini, terdapat suatu permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja yang menarik perhatian. Permasalahan tersebut terjadi dalam ruang lingkup Pengadilan Negeri Yogyakarta. Bunari selaku penggugat yang berprofesi sebagai pekerja dari PT. Jogja Tugu Trans melayangkan sebuah gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta. Gugatan tersebut dilayangkan oleh Bunari (pekerja) pada tanggal 29 Maret 2017 dengan register perkara Nomor: 9/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Yk. Gugatan ini merupakan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja karena penggugat (Bunari) menuntut perubahan status kontrak (PKWT) menjadi tetap (PKWTT).

Sebelum melayangkan sebuah gugatan ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta, Bunari telah mengupayakan perundingan bipartit dan mediasi kepada pihak perusahaan. Namun, upaya tersebut tidak menemui poin kesepakatan. Sehingga kemudian Bunari melakukan gugatan di pengadilan hubungan industrial. Permasalahan yang terjadi antara Bunari dan PT. Jogja Tugu Trans adalah ketika masa persidangan sedang berjalan (belum mencapai suatu putusan yang *incracht*), PT. Jogja Tugu Trans melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap beberapa pekerjanya. Beberapa pekerja yang di PHK tersebut termasuk Bunari yang sedang melakukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Pemutusan hubungan kerja tersebut terjadi ketika Bunari melayangkan gugatan dengan objek gugatan yang lain yakni Perselisihan hak (Nomor: 08/G/2013/PHI.Yk), dimana pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan pada tanggal 13 September 2013 dan persidangan dengan objek gugatan perselisihan hak masih berjalan.

Selain itu, sejak Bunari di PHK secara sepihak oleh PT. Jogja Tugu Trans, Bunari tidak lagi menerima upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan putusan Nomor 1237 K/Pdt.Sus-PHI/2017 karena putusan tersebut telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Selain itu, putusan ini adalah putusan kasasi dari permasalahan yang sebelumnya terjadi di tingkat pertama sehingga telah berkekuatan hukum tetap.

“Pengembalian berkas perkara sebagaimana dimaksud pada ayat (5) setelah lebih dari 3 (tiga) kali, maka Penuntut Umum harus memberikan petunjuk kepada penyidik agar penyidik menentukan sikap sesuai dengan fakta hukum yang ditemukan dalam penanganan perkara tersebut sebagaimana petunjuk sebelumnya”.

Berdasarkan hal tersebut maka, peneliti bertujuan untuk membahas dan menganalisis mengenai keabsahan Surat Keputusan pengusaha mengenai Pemutusan Hubungan Kerja pada saat proses persidangan pada putusan Nomor 1237 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dan upah proses selama masa persidangan hubungan industrial pada putusan Nomor 1237 K/Pdt.Sus-PHI/2017

METODE

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif menekankan dari sumber studi dokumen, yaitu menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, kontrak atau perjanjian, teori hukum, keputusan atau ketetapan pengadilan dan pendapat para sarjana. Penelitian hukum normatif bisa disebut juga sebagai penelitian hukum doktrinal. Disebut demikian dikarenakan penelitian normatif dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan tertulis atau bahan-bahan hukum yang lain (Maiyestati, 2022). Jenis penelitian hukum normatif merupakan suatu penelitian hukum yang membahas dan menganalisis dalam tataran norma, asas dan doktrin hukum (David Tan, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. KEABSAHAN SURAT KEPUTUSAN PHK PENGUSAHA PADA PUTUSAN NOMOR 1237 K/PDT.SUS-PHI/2017

Pemutusan hubungan kerja yang diterima oleh Bunari berawal dari sebuah tuntutan atau permintaan kepada perusahaan. Permintaan tersebut berupa permintaan pengangkatan status yang sebelumnya pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Bunari kemudian melakukan perundingan bipartit dan mediasi namun tidak kunjung menemukan adanya poin kesepakatan di antara kedua pihak. Hal tersebut membuat Bunari kemudian melayangkan gugatan ke Pengadilan hubungan industrial Yogyakarta.

Dalam aturannya, pada masa proses persidangan kedua belah pihak diharuskan untuk tetap menunaikan segala kewajibannya. Dengan kata lain, pekerja masih diwajibkan untuk bekerja dan pengusaha masih berkewajiban untuk membayar upah. Namun, pada saat proses persidangan berlangsung dan belum menghasilkan putusan yang berkekuatan hukum tetap, pada tanggal 30

September 2013 Bunari di PHK oleh PT. Jogja tug trans. PHK ini kemudian menjadi permasalahan dikarenakan dilakukan pada saat proses persidangan belum menghasilkan putusan yang berkekuatan hukum tetap. Pemutusan hubungan kerja yang diterima Bunari ditandai dengan adanya surat keputusan dari perusahaan terkait pemutusan hubungan kerja. Surat keputusan PHK yang dikeluarkan PT. Jogja Trans tersebut kemudian dipertanyakan terkait keabsahan formilnya karena dinilai melanggar ketentuan pasal 155 angka 2 UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa ;

“Sebelum putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja atau buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

Pada ketentuan tersebut menjelaskan bahwasanya setiap pekerja dan pengusaha diwajibkan agar tetap menunaikan kewajiban dan haknya sampai adanya putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut dimaksudkan agar kedua belah pihak bisa saling memberikan manfaat dan keuntungan sebelum pengakhiran kerja diputuskan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, pemutusan hubungan kerja terhadap bunari tidak dilakukan dengan pemberitahuan satu bulan sebelum nya baik kepada Bunari maupun serikat pekerja yang menaunginya. Peristiwa tersebut dinilai melanggar pasal 37 angka 2 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa;

“Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan Pemutusan Hubungan Kerja diberitahukan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam Perusahaan apabila Pekerja/Buruh yang bersangkutan merupakan anggota dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh.”

Terkait dengan masalah tenggang waktu pemberhentian, pihak perusahaan diharuskan untuk memberitahukan kepada pekerja sekurang-kurangnya satu bulan sebelum pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan. Demikian halnya ketika pekerja ingin memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan, pekerja juga diharuskan untuk melakukan pemberitahuan satu bulan sebelumnya kepada pihak perusahaan. Hal tersebut dimaksudkan agar memberikan persiapan yang cukup bagi keduanya untuk mempersiapkan hal-hal setelahnya. Dari pihak pekerja dapat mencari pekerjaan baru selama masa tersebut, sedangkan dari sisi pengusaha dapat mencari pengganti dari pekerja yang akan diakhiri hubungan kerjanya.

Ketentuan mengenai tenggang waktu pemberhentian pekerja juga turut dijelaskan pada pasal 1603i KUHP yang menjelaskan sebagai berikut :

“Dalam hal menghentikan hubungan kerja harus paling sedikit di indahkan suatu tenggang waktu yang lamanya satu bulan“

Berdasarkan beberapa ketentuan diatas, dalam ketentuannya pemutusan hubungan kerja harus melalui pemberitahuan satu bulan sebelumnya kepada pekerja atau lewat serikat pekerjaanya. Sementara Bunari tidak memperoleh pemberitahuan sebelumnya mengenai Pemutusan hubungan kerja tersebut. Selain itu menurut ketentuannya, pemutusan hubungan kerja harus dilaksanakan menjelang hari terakhir dari tiap-tiap bulan penanggalan (R. Aruan, 2020). Hal tersebut seperti yang telah dijelaskan dalam pasal 1603h yang menjelaskan bahwa ;

“Pemberitahuan pemutusan hubungan kerja hanya boleh dilakukan menjelang hari lain dari hari terakhir suatu bulan takwim, adalah batal.”

Pemutusan hubungan kerja pada ketentuannya harus dilaksanakan menjelang hari terakhir dari tiap-tiap bulan penanggalan (R. Aruan, 2020). Hal tersebut dimaksudkan agar dalam bulan terakhir pekerja melakukan pekerjaannya, ia mendapatkan manfaat penuh dari hasil kerjanya. Manfaat tersebut dapat berupa gaji yang dibayarkan selama satu bulan penuh apabila pemutusan hubungan kerja dilaksanakan di hari-hari terakhir dalam bulan tersebut. Selain itu, pihak perusahaan juga dapat mempersiapkan waktu untuk mencari pekerja baru untuk menggantikan posisinya.

Pemutusan hubungan kerja yang diterima oleh Bunari dilaksanakan pada tanggal 13 September 2013 yang mana masih pertengahan bulan. Berdasarkan beberapa pertimbangan diatas, maka surat keputusan tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai keabsahan formilnya. Hal tersebut dikarenakan terdapat banyak indikasi dalam proses pembuatan surat keputusan PHK yang melanggar peraturan perundang-undangan sehingga dimungkinkan surat keputusan tersebut tergolong batal demi hukum. Batal demi hukum itu sendiri dapat diartikan sebagai sesuatu yang batal dikarenakan terdapat undang-undang yang bertentangan dengan peristiwa tersebut yang kemudian dapat mengakibatkan perbuatan hukum yang bersangkutan tidak pernah terjadi (Astuti, 2016). Apabila nantinya surat keputusan PHK tersebut mengandung kecacatan formil, maka secara tidak langsung PHK yang dilakukan tidak memiliki kekuatan hukum.

Konsekuensi lain dari Surat Keputusan PHK yang memiliki kecacatan formil diantaranya PHK yang dilakukan tersebut dianggap tidak pernah terjadi. Hal tersebut dikarenakan secara prosedur pembuatannya telah melanggar peraturan perundang-undangan terkait. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis suatu surat keputusan baik dari substansi maupun formilnya. Aspek

substansi maupun formil suatu surat keputusan turut menentukan keabsahan dari PHK tersebut.

B. UPAH PROSES PADA PEKERJA YANG SEDANG MENJALANI MASA PERSIDANGAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Setiap pekerja maupun pengusaha diharuskan untuk melaksanakan segala kewajiban dan mendapatkan segala haknya. Hal tersebut termasuk ketika pekerja sedang menjalani masa persidangan hubungan industrial. Pekerja yang sedang menjalani masa persidangan hubungan industrial wajib untuk mendapatkan segala haknya sebagai pekerja, termasuk upah proses. Menurut pendapat Hakim Surtiyono, upah proses adalah suatu hukuman dari pengadilan karena pengusaha sejak melakukan PHK (pada saat pekerja beracara di persidangan) tidak lagi mempekerjakan pekerja dan tidak membayarkan upahnya. Beliau beranggapan bahwa pekerja yang sedang memperjuangkan haknya di muka pengadilan wajib untuk diberikan upah proses. Beliau juga beranggapan bahwa walaupun pekerja yang mengajukan gugatan di pengadilan hubungan industrial tersebut tidak lagi dipekerjakan, pihak pengusaha tetap wajib memberikan upah proses terhadap pekerja. Berdasarkan argumen hukum yang menjelaskan demikian, jelas bahwa upah proses merupakan suatu hak dari pekerja yang sedang melayangkan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Pemberian upah proses kepada pekerja Bunari kemudian menimbulkan sebuah tanda tanya, mengingat dalam hukum ketenagakerjaan sendiri terdapat *asas no work no pay*. Asas tersebut dapat diartikan sebuah prinsip yang menyatakan bahwa pekerja hanya berhak menerima suatu upah apabila telah melaksanakan pekerjaan yang diperjanjikan. Dengan kata lain, apabila pekerja tersebut tidak melaksanakan pekerjaannya maka pekerja tersebut tidak berhak untuk menerima upah (Muhidin and Sijabat, 2023). Pada saat yang sama, Bunari tidak melaksanakan kewajibannya untuk bekerja di perusahaannya pada saat melayangkan gugatan.

Terkait dengan hal tersebut, perlu diketahui bahwa pemberlakuan *asas no work no pay* tidaklah tanpa adanya kelonggaran (Gunadi, 2021). Pada Pasal 93 ayat (2) UU No. 13 terdapat beberapa kelonggaran yang ditujukan kepada pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya untuk tetap mendapatkan upahnya. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 93 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha tetap diharuskan untuk memberikan upah terhadap pekerja/buruh yang tidak melaksanakan pekerjaannya, apabila pekerja/buruh tersebut berada dalam keadaan yang sebagai berikut:

1. Sakit;
2. Sakit pada hari pertama dan kedua masa haid bagi pekerja/buruh perempuan;
3. Menikah, menikah, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
4. Sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
5. Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
6. Bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
7. Melaksanakan hak istirahat;
8. Melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
9. Melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Dari beberapa pengecualian diatas, Bunari termasuk ke dalam kriteria seorang pekerja yang bersedia melaksanakan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Dasar hukum diberlakukannya upah proses beralandaskan pada Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Pada ketentuan tersebut menjelaskan bahwa sebelum adanya putusan hukum yang berkekuatan tetap, maka baik pekerja maupun pengusaha diharuskan untuk tetap melaksanakan kewajibannya. Kewajiban tersebut yakni pekerja diharuskan untuk tetap melaksanakan pekerjaannya, sementara pengusaha diharuskan untuk tetap membayar upah dari pekerja tersebut. Dengan adanya ketentuan yang mengatur mengenai upah proses, maka jelas bahwa upah proses merupakan suatu hak pekerja yang sedang menjalani masa persidangan hubungan industrial.

Terkait dengan ketentuan terhadap jangka waktu pembayaran upah proses, terdapat beberapa ketentuan yang mengaturnya. Ketentuan tersebut mengatur pula mengenai besaran lamanya upah proses tersebut diberlakukan. Beberapa ketentuan yang mengatur mengenai upah proses diantaranya :

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 Pasal 155 :
“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum

ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”

Pada ketentuan diatas menegaskan bahwa upah proses dibayarkan pengusaha sejak proses persidangan itu bergulir sampai dengan menghasilkan putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap. Hal tersebut dikarenakan bahwa pemberian upah merupakan kewajiban dari pengusaha. Namun, seiring berjalannya waktu pasal ini dianggap tidak memiliki penafsiran hukum yang jelas. Hal tersebut dikarenakan frase ”belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap. Menyikapi hal tersebut, Mahkamah Konstitusi kemudian melakukan uji materiil terhadap pasal tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini sebagaimana yang telah diuraikan di atas adalah sebagai berikut:

1. Pemutusan hubungan kerja terhadap Bunari yang dilakukan pada tanggal 30 September 2013 tidak memiliki keabsahan secara formiil. Pemutusan hubungan kerja terhadap Bunari dinilai telah mengandung unsur pelanggaran Undang-Undang. Adanya pemutusan hubungan kerja tersebut dinilai bertentangan dengan pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan dikarenakan pemutusan hubungan kerja dilakukan pada saat Bunari sedang mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial. Kemudian pemutusan hubungan kerja yang diterima oleh bunari juga tanpa disertai adanya pemberitahuan sebulan sebelumnya kepada Bunari maupun Serikat Pekerja yang menaunginya. Hal tersebut tentunya bertentangan dengan ketentuan mengenai tenggang waktu gugatan pasal 37 angka 2 UU Ketenagakerjaan dan pasal 1603i Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
2. Bunari berhak untuk memperoleh upah proses yang menjadi haknya. Hal tersebut dikarenakan Bunari memenuhi unsur dalam ketentuan penerima dari upah proses. Kemudian terkait dengan jangka waktu pembayaran upah proses yang diterima Bunari ialah 6 bulan gaji. Hal tersebut didasarkan pada SEMA 3 Tahun 2015 yang sekaligus menjadi pembaruan dari peraturan-peraturan sebelumnya yang juga membahas mengenai jangka waktu pembayaran upah proses.

Saran

Berikut beberapa saran dari peneliti terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini:

1. Kepada kalangan pengusaha, hendaknya lebih memperhatikan dan memahami konsekuensi dari adanya PHK. Suatu PHK yang terjadi menimbulkan beberapa hak yang dimiliki oleh pekerja yang harus ditaati oleh pengusaha. Ketika pekerja sedang melayangkan gugatan di pengadilan hubungan industrial, maka pengusaha wajib menghormati langkah yang ditempuh oleh pekerjanya dan tidak melakukan PHK terhadap pekerja tersebut.
2. Kepada kalangan pekerja, hendaknya lebih memperhatikan dan memahami substansi dari UU Ketenagakerjaan. Dimana jangka waktu maksimal dari PKWT adalah 2 tahun dengan perpanjangan maksimal satu kali (asumsi maksimal 4 tahun). Hal tersebut dapat diartikan bahwa ketika pekerja telah bekerja lebih dari 4 tahun, Meskipun dalam catatan perusahaan masih berstatus sebagai pekerja kontrak, tetapi secara hukum ia sudah berstatus sebagai pekerja tetap.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta
- Keputusan Presiden (KEPPRES) Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja
- Permenaker Nomor Per 03/men/1989 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja yang dilarang
- Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015

Buku

- Achmad Fauzan, Suhartono. *Teknik Penyusunan Gugatan Perdata di Pengadilan Negeri*. Yrama Widya. 2006.
- Efendi, Jonaedi. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta : Kencana. 2016.
- Maiyestati. 2022. *Metode Penelitian Hukum*. Vol. 2.
- Sulaiman, Abdullah, and Andi Walli. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta.

Jurnal

- Alam, Syamsul, and Mohammad Arif. 2020. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara." *Kalabbirang Law Journal* 2(2):123–33. doi: 10.35877/454 ri.kalabbirang 154.
- Andriani, A. D., Chotimah, D. H., & Oktavia, H. D. 2023. "Strategi Komunikasi Organisasi Serikat Pekerja Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Di Pt. Pou Yuen Indonesia." *Prosiding Konferensi Nasional Sosial Dan Politik (KOMNASPOL)* 1:539–59.
- Aruan, Reyman. 2020. "Keabsahan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Syarat Formil Mengajukan Gugatan Ke Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 195/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BDG Jo Putusan Mahkamah Agung Nomor 885 K/PDT.SUS-PHI/2017)." *Hukum Pidana Dan Pembangunan Hukum* 2(1):24–34. doi: 10.25105/hpph.v2i1.7699.
- Astuti, Nanin Koeswidi. 2016. "Analisa Yuridis Tentang Perjanjian Dinyatakan Batal Demi Hukum." *Tora* 2(1):279. doi: 10.33541/tora.v2i1.1130.
- Cahyadi, Silvia, and Tundjung Herning Sitabuana. 2022. "PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA ATAS TINDAKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DI MASA PANDEMI COVID-19." *Sibati Journal* 1(6):823–32.
- David Tan. 2021. "METODE PENELITIAN HUKUM: MENGUPAS DAN MENGULAS METODOLOGI DALAM MENYELENGGARAKAN PENELITIAN HUKUM 1." *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 8(8):1332–36.
- Gunadi, Fitriana. 2021. "Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50(4):858. doi: 10.21143/jhp.vol 50.no4.2856.
- Jehani, Libertus. 2006. *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*. 3rd ed. Tangerang: Agromedia Pustaka.
- Kafandi, Muhammad Afif. 2023. "Kajian Kritis Kedudukan Surat Keputusan Bersama Ditinjau Dari Teori Perundang-Undangan (Studi Pada Surat Keputusan Bersama Tentang Pedoman Pembinaan Dan Pengawasan Netralitas Pegawai Aparatur Sipil Negara Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Umum Dan Pemilu." 3:1423–35.
- Luntungan, Liga Sabina. 2013. "Keabsahan Alat Bukti Short Message Service (Sms) Dan Surat Elektronik Dalam Kasus Pidana." *Lex Crimen* 2(2):133–42.
- Mangaraja Manurung. 2023. *Rekonstruksi Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Mewujudkan Peradilan Yang Sederhana, Cepat Dan Biaya Ringan*. 1st ed. edited by Nia Duniawati. Indramayu: Penerbit Adab.
- Muh. Muslim. 2015. "Dilema Pemutusah Hubungan Pekerja Bagi Karyawan." *Esensi* 18(3):100–110.
- Muhidin, and Candra Robasa Sijabat. 2023. "APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF NO WORK NO PAY TO WORKERS AFFECTED BY THE COVID-19 PANDEMIC." *Journal of Social and Economics Research* 5(2):141–52.
- Mulyadi, Muhammad. 2013. "Riset Desain Dalam Metodologi Penelitian." *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media* 16(1):71. doi: 10.31445/jskm.2012.160106.
- Prahassacitta, Vidya. 2013. "MAKNA UPAH PROSES MENURUT MAHKAMAH KONSTITUSI DIBANDINGKAN DENGAN BEBERAPA PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG." *Fakultas Humaniora Jurusan Business Law Universitas Bina Nusantara* 6(3):207–26.
- Shalihah, Fithriatus. 2016. "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia." *Selat* 4(1):70–100.
- Shubhan, M. Hadi. 2020. "Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Yang Tidak Dibayar Pengusaha." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50(2):519. doi: 10.21143/jhp.vol 50.no 2.2589.
- Sibot, Yessiarie Silvanny, A. Rachmad Budiono, and Rachmad Safa'at. 2022. "PELAKSANAAN PUTUSAN (EKSEKUSI) PERKARA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PERSPEKTIF PEKERJA/ BURUH (Studi Kasus Di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Palangkaraya)." *Jurnal Yessie* 10(1):1–52. doi: 10.21608/pshj.2022.250026.
- Wibowo, Rudi Febrianto, and Ratna Herawati. 2021. "Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak." *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 3(1):109–20. doi: 10.14710/jphi.v3i1.109-120.