

PENGATURAN PEMBERIAN HAK ATAS UPAH PROSES DALAM PROSES PEMUTUSAN HUBUNGA KERJA DAN IMPLEMENTASINYA DALAM PUTUSAN HAKIM

¹ Dadan Herdiana, ² Dian Ekawati, ³ Asy Syifa Nuril Jannah
^{1,2,3} Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pamulang
E-mail: dosen02088@unpam.ac.id

ABSTRACT

This research is based on the desire of every human being to meet the needs of their physical life, they will always work, and they are free to choose the type of their work according to their profession with the same goal, namely economic goals. However, not always the working relationship between employers and workers runs harmoniously, there is often disharmony between employees and their workers runs harmoniously. In fact, there are many cases of disharmony between employers and workers in the employment relationship, which causes termination of the working relationship. In Law No. 13 of 2003 concerning Manpower also provides the rights for wages to workers who not doing their job because they are in the process of termination of employments called Process Wages. But in the Law of Manpower does not provide further explanation about the Process Wages. So, it causes multiple interpretations in giving Process Wage rights. The problem is how to regulate the provision of Process Wages in the event of termination of employments and how to implement it in the judge's decision. And then the purpose of this research is to find out the arrangement of process wages in the event of termination of employment and how to implement it in the judge's decision. The research methods that researchers use is Normative Juridical by using literature data from some literature, books, journals, laws, regulation, etc. then the data analysis is by Qualitive Normative way. The results are no one showed that there any specific rules regarding the process of remuneration in the layoff process, the Laws only regulates that if the termination process has not completed, the parties should continue to fulfil their obligations. The implementation of the rule in judges varies, some judges decide on the award of Process Wages until the verdict is read out, some judges on the provision of Process Wages six months at most.

Keywords : *Employment, Termination of Employment, Process Wages*

ABSTRAK

Premis dari penelitian ini adalah bahwa orang akan selalu memiliki pilihan untuk memilih jenis pekerjaan yang paling sesuai dengan profesinya dan memajukan tujuan ekonomi masyarakat karena mereka harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisik yang paling dasar. Namun terkadang terjadi perselisihan di tempat kerja antara majikan dan karyawan, yang dapat mengakibatkan pemecatan. Upah proses sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dibayarkan kepada pekerja atau buruh yang tidak dapat menjalankan tugasnya selama proses pemutusan hubungan kerja tetapi tetap berhak atas kompensasi. Akibatnya, interpretasi yang berbeda dapat dibuat mengenai pemberian hak Upah Proses. Kajian ini menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana mengatur proses pembayaran upah jika terjadi pemutusan hubungan kerja dan bagaimana penerapannya dalam putusan hakim. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses pengupahan diterapkan dalam putusan pengadilan dan dalam situasi yang menyangkut pemutusan hubungan kerja. Informasi bersumber dari buku, jurnal, peraturan perundang-undangan karena peneliti menggunakan penelitian yuridis normatif. Sementara ini terjadi, Normatif Kualitatif digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada aturan yang jelas yang mengatur syarat-syarat pembayaran upah proses pada saat proses pemutusan hubungan kerja. Satu-satunya syarat yang diatur undang-undang adalah para pihak tetap memenuhi kewajibannya hingga proses pemutusan hubungan kerja selesai. Dalam membuat keputusannya, hakim menerapkan aturan tersebut dengan cara yang berbeda-beda. Beberapa hakim memilih untuk membayar biaya proses sampai keputusan dibuat. Beberapa hakim memilih untuk memberikan upah proses selama maksimal enam bulan.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Upah Proses

PENDAHULUAN

Pengusaha dan karyawan merupakan pelaku industri kunci yang mempengaruhi perkembangan dunia industri; kolaborasi yang efektif menghasilkan pertumbuhan hubungan kerja yang ramah. Berbicara mengenai masalah bekerja dan tenaga kerja berarti berbicara mengenai masalah produksi, distribusi, dan konsumsi yang semuanya menyangkut masalah ekonomi dalam kehidupan manusia, termasuk modal dan manajemen (Fathammubina dan Apriani, 2018). Ini adalah elemen kunci dari proses internal perusahaan untuk menggerakkan sumber daya manusia di antara personelnnya. Setiap pihak—karyawan, pengusaha, dan keduanya—memiliki kewajiban. Syarat yang harus dipenuhi oleh usaha adalah pemberian beban kerja yang sesuai dengan waktu istirahat, waktu istirahat, dan tentunya upah. Komponen pendukung dalam proses kerja meliputi lingkungan kerja, sarana prasarana, dan kondisi fisik lain yang berhubungan langsung dengan kelelahan. Meskipun ada banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, kelelahan adalah salah satu yang paling menonjol dan mencolok di tempat kerja. Ketidakmampuan untuk fokus adalah akibat dari kelemahan tubuh akibat kelelahan.

Manusia harus selalu bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, dan mereka memiliki kebebasan untuk memilih pekerjaan yang paling baik untuk memajukan karir mereka. Tujuan dari masing-masing pekerjaan ini adalah menjadi sukses secara finansial. Di era industri yang berkembang pesat ini, terdapat banyak jenis pekerjaan dan peluang yang tersedia, sehingga orang memilih untuk bekerja sebagai pekerja atau karyawan di suatu perusahaan. Selain keuntungan yang dibawa oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, ada masalah sosial ekonomi yang tercermin dari banyaknya protes yang dipicu oleh persepsi ketidakadilan di tempat kerja, pengingkaran hak-hak pekerja atau upah yang memadai, lemahnya organisasi buruh yang berfungsi untuk menyalurkan aspirasi, dan ketidaktauhan dan ketidakpatuhan pengusaha terhadap peraturan.

Terkadang ada ketegangan antara majikan dan karyawan. Ketika salah satu pihak merasa tidak nyaman dengan sesuatu, mereka mungkin ingin mengakhiri hubungan kerja antara kedua pihak. Ini dikenal sebagai pemutusan hubungan kerja atau PHK. Ketika hubungan kerja berakhir, hak dan kewajiban baik pekerja maupun pemberi kerja juga berakhir. Demikianlah apa yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja.

Pada pekerja formal di berbagai sektor, kemungkinan besar akan terjadi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Tidak selamanya hubungan kerja yang harmonis diantara Pengusaha dan Pekerja. Ada kalanya satu pihak merasa sudah tidak nyaman dengan hubungan kerja sehingga menyebabkan salah satu pihak tersebut menginginkan hubungan kerja diantara kedua belah pihak berakhir yang lazim disebut sebagai Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK. PHK dapat diartikan dengan hubungan kerja yang berakhir karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha berakhir.

Tata Cara Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan, dan Penyelesaian Perselisihan diatur dalam UU No. 20 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial dan Peraturan Turunannya serta UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. seperti peraturan perundang-undangan, peraturan presiden, peraturan menteri, peraturan gubernur, peraturan bupati/walikota, dan keputusan bupati/walikota.

Sistem perburuhan sebelumnya telah dirombak total oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan perusahaan. Tahap awal penyelesaian perselisihan hak menempuh mekanisme bipartite, apabila gagal, maka perselisihan harus diselesaikan melalui mediasi. Yang mana mediator merupakan pegawai dari instansi pemerintahan. Perselisihan PHK dapat diselesaikan melalui mediasi maupun konsolidasi, sedangkan perselisihan kepentingan dapat diselesaikan melalui mediasi, konsolidasi maupun arbitrase.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diperlukan perundingan bipartit untuk mencapai mufakat mengenai proses pemberhentian, yang dilakukan setelah semua upaya, termasuk mediasi, konsolidasi, dan arbitrase telah dilakukan. Namun apabila usaha perundingan gagal atau tidak menemukan kesepakatan, maka PHK dapat dilakukan hanya dengan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pengadilan yang berwenang menyelesaikan perselisihan yakni Pengadilan Hubungan Industrial atau PHI (Husni, 2004).

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan yang dibentuk di lingkungan peradilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hibngan industrial (Damanik, 2004).

Mengenai kompensasi akibat PHK telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 13 tentang Ketenagakerjaan dimana besaran ganti rugi tersebut yang diterima akan berbeda-beda, hal ini ditentukan berdasarkan besaran upah, masa kerja pekerja, dan alasan pemutusan hubungan kerja. PHK. Pada kenyataannya, tidak jarang para pihak melakukan perilaku tidak terhormat dalam upaya untuk mendapatkan keuntungan dari proses PHK dengan menawarkan kompensasi sesedikit mungkin untuk tujuan mereka sendiri. Salah satu ilustrasinya adalah karyawan yang dimutasi atau oleh bisnis dengan maksud membuat karyawan merasa resah dan keluar, sebagaimana tertuang dalam putusan pengadilan yang akan penulis bahas dalam penulisan undang-undang ini. Mutasi merupakan perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan secara horizontal atau vertical dalam suatu organisasi, mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan. Karena mutasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam suatu perusahaan tersebut” (Ellyzar dan Yunus, 2017).

Indonesia sering mengalami masalah hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Perusahaan yang seharusnya memberikan hak-hak yang wajib diperoleh pekerja tetapi tidak diberikan, menjadi permasalahan yang sering terjadi. Dalam pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa kompensasi yang pengusaha harus bayarkan kepada pekerja jika terjadi proses PHK meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak yang seharusnya diterima. Undang-Undang ini juga mengatur pemberian hak atas pengupahan terhadap pekerja atau buruh yang tidak melakukan pekerjaannya karena proses pemutusan hubungan kerja yang disebut sebagai Upah Proses (Gunadi, 2021). Namun demikian, baik dalam penjelasan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2), Hal ini membingungkan dan menyulitkan hakim untuk menafsirkan situasi dalam menentukan jumlah batasan Upah Proses yang harus dibayarkan kepada para pihak.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti akan mengkaji bagaimana aturan yang mengatur bagaimana upah proses dan bagaimana penerapannya dalam putusan pengadilan dalam penelitian yang berjudul, **Pengaturan dan Implementasi Pemberian Hak Atas Upah Proses dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan tentang Ketenagakerjaan.**

METODE

Dalam Penelitian ini Penulis menggunakan metode Pendekatan Perundang-Undangan atau *Statute Approach* dan Pendekatan Kasus atau *Case Approach*. Pendekatan Perundang-Undangan merupakan metode yang dipakai dalam penulisan ini sebagai pendekatan Yuridis Normatif, yang mana pendekatan yang menggunakan *legis positivis* bahwa hukum identik dengan norma-norma tertulis yang dibuat dan diundangkan oleh lembaga atau pejabat yang berwenang. Konsep ini memandang hukum sebagai suatu sistem normatif yang bersifat otonom, tertutup dan terlepas dari kehidupan masyarakat (Marzuki, 2005). Pendekatan Yuridis Normatif bertujuan untuk mengkaji bagaimana peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan terkait dengan pembayaran upah selama proses pemutusan hubungan kerja. Putusan pengadilan yang memeriksa dan memutuskan proses pemutusan hubungan kerja dengan pembayaran upah proses digunakan sebagai pendekatan kasus untuk penelitian ini. Data yang diperoleh dan dianalisis dalam penelitian ini dengan cara kualitatif, yakni dengan cara menjabarkan dan menginterpretasikan data yang diandalkan pada teori-teori ilmu hukum (*Theoretical Interpretation*) yang ada (Soemitro, 1983). Kesimpulan dari hasil pembahasan kemudian diambil sebagai jawaban terhadap masalah yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaturan Upah Proses dalam Peraturan tentang Ketenagakerjaan di Indonesia

Mengenai kompensasi akibat PHK telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 13 tentang Ketenagakerjaan dimana besaran ganti rugi tersebut yang diterima akan berbeda-beda, hal ini ditentukan berdasarkan besaran upah, masa kerja pekerja, dan alasan pemutusan hubungan kerja. PHK. Pada kenyataannya, tidak jarang para pihak melakukan perilaku tidak terhormat dalam upaya untuk mendapatkan keuntungan dari proses PHK dengan menawarkan kompensasi sesedikit mungkin untuk tujuan mereka sendiri. Salah satu ilustrasinya adalah karyawan yang dimutasi atau oleh bisnis dengan maksud membuat karyawan merasa resah dan keluar, sebagaimana tertuang dalam putusan pengadilan yang akan penulis bahas dalam penulisan undang-undang ini. Mutasi merupakan perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan secara horizontal atau vertikal dalam suatu organisasi, mutase termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan. Karena mutasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam suatu perusahaan tersebut” (Ellyzar dan Yunus, 2017).

Di Indonesia, masalah hukum terkait ketenagakerjaan sering muncul. Ini adalah masalah umum bagi pengusaha untuk tidak memberikan karyawan hak yang mereka berhak. Pada Ayat (1) Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang

penggantian hak yang seharusnya diterima merupakan salah satu tunjangan yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja jika terjadi proses pemutusan hubungan kerja. Selain itu, undang-undang ini juga mengatur pemberian hak upah kepada pekerja atau buruh yang tidak melakukan pekerjaannya karena proses pemutusan hubungan kerja, yang disebut sebagai Upah Proses (Gunadi, 2021). Namun, tidak juga dalam justifikasi UU No. Ketenagakerjaan dan turunannya yang tercakup dalam PP 13 Tahun 2003. Para hakim dibiarkan dalam kegelapan dan bingung ketika mencoba untuk menentukan Pagu Upah Pengolahan yang harus dibayarkan kepada para pihak. Dalam hal biaya proses, praktik peradilan mengungkap tiga jenis putusan pengadilan yang berbeda.

Menurut Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, baik pengusaha maupun pekerja atau buruh harus tetap memenuhi semua tanggung jawabnya selama lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum memberikan putusan. Peraturan ini memiliki banyak interpretasi, karena beberapa pihak berpendapat bahwa upah proses masih ditentukan berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja kep-150/Men/2000 Tahun 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan pesangon, penghargaan masa kerja, dan kompensasi di perusahaan.

Upah proses harus dibayarkan selama enam (enam) bulan, sesuai polis. Namun ada pihak yang berpendapat, Peraturan Menteri Keuangan itu sudah tidak berlaku setelah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disahkan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa biaya pemrosesan dihitung sejak gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sampai dengan putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Melalui Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi mendalilkan dalam menanggapi perbedaan pendapat tersebut bahwa upah proses dihitung sampai dengan saat putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Sidang Majelis Perdata Mahkamah Agung Tahun 2015 menanggapi Putusan Mahkamah Konstitusi menyepakati bahwa terkait dengan pengurusan upah, dengan isi putusan sebagaimana diuraikan dalam SEMA Nomor 3 Tahun 2015, Menghukum Pengusaha untuk membayar Upah Proses selama 6 (enam) bulan.

2. Implementasi Pengaturan tentang Upah Proses dalam aturan Ketenagakerjaan tersebut dalam Putusan Hakim

Ketentuan mengenai upah proses terdapat dalam Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa selama lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum memberikan putusan, pengusaha, pekerja, dan buruh dituntut untuk tetap memenuhi semua tugasnya. Penafsiran yang berbeda telah dibuat dalam menanggapi hal ini. Ada yang mengklaim bahwa Kep-150/Men/2000 Menteri Tenaga Kerja tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Santunan di Perusahaan masih menjadi dasar perhitungan upah proses. Upah proses harus dibayarkan enam (enam) bulan, sesuai polis. Sebaliknya, ada yang berpendapat bahwa sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Peraturan Menteri Keuangan tidak berlaku lagi. Hal itu karena telah disahkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2003 yang menjadi dasar Peraturan Menteri Keuangan. Dapat disimpulkan bahwa gaji dihitung sejak gugatan diajukan ke pengadilan hubungan industrial sampai dengan diperolehnya putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Melalui Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi mendalilkan dalam menanggapi perbedaan pendapat bahwa upah proses dihitung sampai dengan saat putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Menanggapi putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, Kamar Perdata Mahkamah Agung bersidang pada tahun 2015 dan memutuskan bahwa dalam hal upah proses, ketentuan putusan tersebut—yang dituangkan dalam SEMA Nomor 3 Tahun 2015—Menghukum Pengusaha dengan mewajibkan mereka membayar upah proses selama 6 (enam) bulan.

Sebelum SEMA Nomor 3 Tahun 2015 diterbitkan, pandangan Mahkamah Agung tentang upah proses terbagi. Putusan Mahkamah Agung menyatakan bahwa upah proses hanya enam (enam) bulan. Hal ini tertuang dalam keputusan No. 158 K/Pdt. Sus/2007 (PT. Jasa Marga Vs. Suwanto), yang diajukan pada tanggal 28 Januari 2008. Dalam hal ini, Mahkamah Agung mengambil keputusan sebagai berikut:

*“Termohon Kasasi telah mengakui semua kesalahan atas perbuatannya dengan membuat surat pernyataan sebagaimana diatur dalam Pasal 24 ayat (1) d PKB periode tahun 2006-2008 yang masih berlaku dikategorikan merupakan kesalahan berat dan dikenakan sanksi PHK, namun masa kerja yang cukup lama dan selama bekerja belum pernah mendapatkan surat peringatan, oleh karena itu perlu dipertimbangkan untuk **diberikan upah proses selama 6 (enam) bulan** dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh Termohon Kasasi.”*

Di dalam perkara Nomor 336 K/Pdt.Sus/2009 (PT. Bangun Mustika Inti Persada Vs Cynthia Dwi Wulan Indah) pada tanggal 10 Juli 2009 juga menetapkan putusan mengenai upah proses selama 6 (enam) bulan.

Mahkamah Agung memiliki pendapat yang berbeda mengenai upah proses pada tahun 2009. Mahkamah Agung berpendapat bahwa upah proses dihitung sampai dengan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap. Hal ini terdapat pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 848 K/Pdt.Sus/2009 (PT. Carrefour Indonesia Vs Riska Oktarina) pada tanggal 6 Mei 2010; dan Putusan Nomor 051 PK./Pdt.Sus/2009 (PT. Bank Commonwealth Vs Theresia Adwijaya).

Pendapat Mahkamah Agung tentang biaya proses ini kini sudah bulat sebagai hasil terbitnya SEMA Nomor 3 Tahun 2015. Diputuskan dalam SEMA bahwa menyusul Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011. Menghukum Pengusaha Membayar Upah Proses Selama 6 (enam) Bulan Demikian bunyi putusan 37/PUU-IX/2011 yang terbit pada 19 September 2011 terkait proses pengupahan. Para pihak tidak lagi bertanggung jawab atas perpanjangan waktu yang digunakan dalam prosedur Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. selanjutnya dalam Keputusan Nomor 625 K/Pdt. Pada 13 Juli 2017, kesepakatan ruangan dalam Sus-PHO/2017 (Kahar Husain vs. PT Iswanto) dikukuhkan. Dalam putusannya, Mahkamah Agung berpandangan bahwa:

“Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar perlu diperbaiki sepanjang mengenai upah proses yaitu bahwa upah proses selama perselisihan adalah 6 (enam) bulan, sesuai SEMA Nomor 03 Tahun 2015.”

Putusan senada dalam Putusan MA ini juga terdapat sebelumnya dalam Perkara Nomor **573 K/Pdt.Sus-PHI/2017** (Ruslam Bantulu Vs Pimpinan Koperasi Simpan Pinjam

atau KSP Nusantara) pada tanggal 8 Juni 2017. Selanjutnya putusan-putusan tersebut diikuti secara konsisten oleh Majelis Hakim Agung Lainnya, bagaimana tergambar melalui putusan Nomor **679 K/Pdt.Sus-PHI/2017** (Nurlailah Vs Koperasi Pegawai PT. Telekomunikasi Anuta Pura Palu) pada tanggal 31 Juli 2017, lalu pada Putusan Nomor **1339 K/Pdt.Sus-PHI.2017** (PT. Oh Sung Electronics Indonesia Vs Royadi, dkk.) pada 30 November 2017, dan Putusan Nomor **1464 K.Pdt.Sus-PHI/2017** (PT. Oh Sung Electronics Indonesia Vs Maulana Yusuf, dkk.) pada 20 Desember 2017.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja tidak secara khusus mengatur upah proses. Menurut Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, baik pengusaha maupun pekerja atau buruh harus tetap memenuhi semua tanggung jawabnya selama lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum mengambil keputusan. Peraturan semacam itu menimbulkan berbagai penafsiran. Di dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor Kep-150/Men/2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan pesangon, penghargaan masa kerja, dan kompensasi di Perusahaan merupakan pendapat lain yang masih menjadi dasar penghitungan upah pros.
2. Dalam Putusan Mahkamah Agung, pengaturan mengenai upah proses diimplementasikan berbeda-beda.
 - a. Mahkamah Agung berpendapat bahwa upah proses dihitung sampai dengan putusan Mahkamah Agung Nomor 848 K/Pdt.Sus/2009 (PT. Careefour Indonesia Vs Riska Oktariana) pada tanggal 6 Mei 2010, lalu putusan Nomor 051 PK/Pdt.Sus/2009 (PT. Bank Commonwealth Vs Theresia Adwijaya).
 - b. Mahkamah Agung memutuskan bahwa upah proses ditetapkan hanya 6 (enam) bulan. Hal ini tampak pada putusan Nomor 158 K/Pdt.Sus/2007 (PT. Jasa Marga Vs Suwanto) pada tanggal 24 Januari 2008 dan Nomor 336 K/Pdt.Sus/2009 (PT. Bangun Mustika Inti Persada Vs Cynthia Dwi Wulan Indah) pada tanggal 10 Juli 2009.
3. Pandangan Mahkamah Agung sudah seragam terkait upah proses setelah menerbitkan SEMA Nomor 3 Tahun 2015. Disepakati di dalam SEMA tersebut bahwa, Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011 tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan tersebut adalah **Menghukum Pengusaha Membayar Upah Proses Selama 6 (enam) Bulan**. Kelebihan waktu dalam proses Pengadilan Hubungan Industrial bukan lagi tanggung jawab para pihak. Hal ini sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A. Ridwan Halim dan Sri Subiandini Gultom. *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1987.

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika Persada, Jakarta, 1994.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1997.
- . *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
- Iman Sjahputra Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*. Harvarindo, Jakarta, 2013.
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2004.
- Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1988.
- Mohammad Fandrian Adhistanto, H. Dauman dan Agus Purwanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Unpam Press, Pamulang, 2021.
- Muchtar Pakpahan dan Ruth Damaihati, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam UU No. 13 Tahun 2003*, PT.BIS, Jakarta, 2010.
- Muzni Tambusai, *Hubungan Industrial Era Baru*, Kantor Perburuhan Internasional dan Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi RI, Jakarta, 2006.
- Nasution and Bahder Johan, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2004.
- Nurul Qamar dan Farah Syah Reza, *Metode Penelitian Hukum: Doktrinal dan Non-Doktrinal*. CV. Social Politic Genius (SIGn), Jakarta, 2020.
- Payaman Simanjuntak, *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*, HIPSMI, Jakarta, 2000.
- R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan Indonesia*. Grahadhika Binangkit Press, Jakarta, 2004.
- Sehat Damanik, *HUKUM ACARA PERBURUHAN Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial*, DSS Publishing, Jakarta, 2004.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen tenaga kerja Indonesia*, Bumi Askara, Jakarta, 2021.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 2008.

Jurnal

- Benuf, Kornelius and Muhamad Azhar. "Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer." *Gema Keadilan 7.1* (2020): 20-33.
- Ellyzar, Nova and Mukhlis Yunus. "Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* (2017): 35-45.
- Fathammubina, Rohendra and Rani Apriani. "Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak bagi Pekerja." *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure* (2018): 108-130.
- Gunadi, Fitriana. "Upah Proses dalam Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum & Pembangunan 50.4* (2021): 858-878.
- Herdiana, Dadan. "Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat ditinjau dari Undang-undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang - undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial." *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 5.1 (2018): 394-410.

Putra, Andika Pramana. "Kajian Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung atas Perkara no. 825k/Pdt.Sus-PHI/2015 tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan Efisiensi." *Jurnal Hukum Adigama* (2018): 758-783.

Sudiman Kartohadiprodjo, *Pengimpasan Pinjaman (Kompensasi) dan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kredit Bank*, Utomo, Bandung, 2003.

Sunaryati Hartono, *Penelitian Hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke-20*, Alumni, Bandung, 2007.

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

Shalihah, Fithriatus. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Prespektif HAM." *UIR Law Review* 1.2 (2017): 149-160.

Sulaiman, Sulaiman. "Paradigma dalam Penelitian Hukum." *Kanun Jurnal Ilmu Hukum* 20.2 (2018): 255-272.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep-150/Men/2000 Tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015.

Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Agung No. 158 K/Pdt.Sus/2007

Putusan Mahkamah Agung Nomor 336 K/Pdt.Sus/2009

Putusan Mahkamah Agung No. 848 K/Pdt.Sus/2009

Putusan Mahkamah Agung No. 051 PK/Pdt.Sus/2009

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011

Putusan Mahkamah Agung No. 652K/Pdt.Sus-PHI/2017

Putusan Mahkamah Agung No. 573K/Pdt.Sus-PHI/2017

Putusan Mahkamah Agung No. 679 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Putusan Mahkamah Agung No. 1339K/Pdt.Sus-PHI/2017

Putusan Mahkamah Agung No. 1464K/Pdt.Sus-PHI/2017

Sumber Lainnya

<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/>