

KEPASTIAN HUKUM PENERAPAN SEMA NO. 3 TAHUN 2015 DALAM PEMBERIAN UPAH PROSES TERHADAP PEKERJA

Harry Harmono¹, Gunardi Lie² & Moody Rizqy Syailendra Putra³

¹Program Studi Pascasarjana Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: harry.207242006@stu.untar.ac.id

²Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: gunardi@fh.untar.ac.id

³Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: moodys@fh.untar.ac.id

ABSTRACT

*This study explores the legal certainty in the application of Supreme Court Circular Letter (SEMA) Number 3 of 2015 concerning the provision of process wages for workers undergoing termination of employment (PHK). Process wages are a crucial legal entitlement for workers during the period of industrial relations dispute resolution, intended to ensure their livelihood while legal proceedings are ongoing. However, SEMA No. 3 of 2015 limits the employer's obligation to pay process wages to a maximum of six months, regardless of the actual duration of the dispute, which often exceeds this time frame. This limitation stands in contradiction to Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023, which asserts that process wages must be paid until the final and binding decision (*inkracht van gewijsde*) is issued. Using a normative juridical method, this research analyzes statutory regulations, judicial decisions, and legal doctrines to highlight the inconsistencies between judicial interpretation and administrative guidelines. The study finds that such legal dualism creates uncertainty and potentially violates the principle of fairness, particularly disadvantaging workers who are economically vulnerable. It emphasizes the urgency of harmonizing national labor laws by revoking or revising SEMA No. 3 of 2015 to align with constitutional mandates. Furthermore, the research advocates for a more effective and timely industrial dispute resolution mechanism to uphold both procedural and substantive justice for all parties involved.*

Keywords: process wages, legal certainty, termination of employment, labor dispute

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji kepastian hukum dalam penerapan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 mengenai pemberian upah proses bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Upah proses merupakan hak hukum yang penting bagi pekerja selama masa penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang bertujuan untuk menjamin kelangsungan hidup pekerja selama proses hukum berlangsung. Namun, SEMA No. 3 Tahun 2015 membatasi kewajiban pengusaha dalam membayar upah proses hanya selama enam bulan, tanpa mempertimbangkan durasi penyelesaian perkara yang sering kali lebih lama. Pembatasan ini bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang menegaskan bahwa upah proses wajib dibayarkan hingga keluarnya putusan berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, dan teori hukum untuk mengungkap ketidakkonsistenan antara tafsir yudisial dan kebijakan administratif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dualisme hukum ini menciptakan ketidakpastian hukum dan berpotensi melanggar prinsip keadilan, khususnya merugikan pekerja yang secara ekonomi berada dalam posisi lemah. Penelitian ini menekankan perlunya harmonisasi regulasi ketenagakerjaan nasional melalui pencabutan atau revisi SEMA No. 3 Tahun 2015 agar sejalan dengan amanat konstitusi. Selain itu, disarankan adanya reformasi mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar lebih efektif dan menjamin keadilan prosedural maupun substantif bagi seluruh pihak yang terlibat.

Kata Kunci: upah proses, kepastian hukum, pemutusan hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial

1. PENDAHULUAN

Upah merupakan elemen yang sangat esensial dalam suatu hubungan kerja, karena melalui upah tersebut pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya guna memperoleh taraf kehidupan yang layak. Dalam regulasi ketenagakerjaan, hak atas upah tidak hanya mencerminkan aspek ekonomi, tetapi juga merupakan hak normatif yang wajib dilindungi oleh negara. Salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah jaminan terhadap kepastian hukum yang adil bagi pekerja. Hak ini secara tegas dijamin dalam konstitusi, sebagaimana tertuang dalam Pasal 28D ayat (1)

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (hasil Perubahan Kedua), yang menyatakan bahwa: “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”. serta Pasal 28 D ayat (2) yang berbunyi. “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Menurut Soepomo (1985), hubungan kerja merupakan bentuk interaksi hukum antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang lahir dari adanya suatu perjanjian kerja. Dalam perjanjian tersebut, pekerja atau buruh bersedia untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan menerima imbalan berupa upah, sedangkan pengusaha berkewajiban untuk menyediakan pekerjaan serta memberikan upah sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja (Wijaya et al., 2022) bahwa secara yuridis hubungan antara pekerja dengan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tersebut mempunyai kedudukan yang setara, dimana mereka bisa melaksanakan secara bebas (Soepomo, 1985). Dari apa yang terurai dalam pendapat Soepomo tersebut dapat diketahui bahwa status pekerja dan pengusaha secara yuridis adalah sama, namun secara sosiologis susah sekali menemukan kesamaan dalam masyarakat (Asyhadie & Kusuma, 2019). Ketidaksamaan kedudukan pekerja dan pengusaha ini sering kali menimbulkan konflik, pengusaha memberikan peraturan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan dapat diterima oleh pekerja. Tetapi pihak pekerja terkadang memiliki pandangan yang berbeda dengan pengusaha, maka akibatnya akan menimbulkan perselisihan (Asyhadie & Kusuma, 2019).

Dalam hubungan kerja tersebut, masing-masing pihak harus melaksanakan serta memenuhi hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Undang-Undang Ketenagakerjaan berfungsi sebagai perangkat hukum yang mengatur norma-norma dalam hubungan kerja, termasuk memberikan landasan hukum bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh pada hakikatnya didasarkan pada prinsip keadilan, di mana negara sebagai pemegang kekuasaan bertanggung jawab untuk menjamin kesejahteraan rakyat serta mencegah terjadinya perlakuan yang tidak adil terhadap pekerja. Oleh karena itu, negara berkewajiban untuk membentuk peraturan perundang-undangan yang dapat memberikan kepastian hukum yang adil bagi kedua belah pihak. Sebagaimana menurut Van Apeldoorn mendefinisikan kepastian hukum adalah adanya kejelasan skenario perilaku yang bersifat umum dan mengikat semua warga masyarakat termasuk konsekuensi hukumnya (Margono, 2019).

Hubungan kerja mempunyai beberapa unsur yaitu, pertama unsur perintah, dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidak sama yaitu pihak satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah) sedangkan pihak lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah). Kedua unsur pekerjaan, pekerjaan adalah suatu hubungan yang melibatkan dua pihak antara perusahaan dengan pekerja. Dalam suatu hubungan kerja harus adanya suatu pekerjaan yang diperjanjikan berpedoman pada perjanjian kerja dan dikerjakan sendiri oleh pekerja. Ketiga unsur upah, upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja adalah hak/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dan/atau akan dilakukan (Hakim, 2014).

Undang-Undang Ketenagakerjaan disusun sebagai instrumen hukum untuk memastikan terpenuhinya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja atau buruh secara proporsional.

Salah satu aspek penting yang diatur dalam undang-undang tersebut adalah prosedur pemutusan hubungan kerja, termasuk di dalamnya ketentuan mengenai upah proses sebagai hak pekerja yang harus diberikan selama berlangsungnya perselisihan hubungan industrial.

Pada awalnya, regulasi di bidang ketenagakerjaan tidak mengenal istilah upah proses. Istilah ini mulai dikenal dan digunakan dalam praktik ketenagakerjaan melalui perkembangan yurisprudensi, salah satunya tercermin dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 543K/Pdt.Sus/2009 tanggal 17 November 2009, yang menguatkan Putusan Pengadilan Negeri Nomor 128/PHI.G/PN.JKTPST tanggal 22 Agustus 2008. Menurut Vidya Prahassacitta, upah proses sebagaimana ditafsirkan oleh Mahkamah Konstitusi, jika dibandingkan dengan sejumlah putusan Mahkamah Agung, merupakan bentuk upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau buruh selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung, hingga dikeluarkannya putusan atau penetapan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang (Huzaini, 2025).

Polemik mengenai pembayaran upah proses kepada pekerja muncul sebagai akibat dari adanya pembatasan waktu yang ditetapkan melalui Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015, yang menyatakan bahwa upah proses hanya wajib dibayarkan paling lama selama 6 (enam) bulan. Apabila proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung melebihi jangka waktu tersebut, maka pengusaha tidak lagi berkewajiban untuk membayarkan upah proses kepada pekerja. Ketentuan ini menimbulkan potensi kerugian bagi pekerja, mengingat dalam praktiknya proses penyelesaian perselisihan seringkali memerlukan waktu yang lebih lama dari enam bulan, sehingga tidak sebanding dengan hak normatif pekerja atas kelangsungan hidupnya selama proses hukum berjalan.

Dalam Pasal 157 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang menjelaskan bahwa:

- (1) Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.
- (2) Pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap membayar Upah beserta hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh.
- (3) Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.

Ketentuan mengenai upah proses juga telah ditegaskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Dalam putusan tersebut, Mahkamah menyatakan bahwa norma dalam Pasal 157A ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pengusaha dan pekerja/buruh tetap melaksanakan kewajibannya masing-masing hingga proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) selesai, harus dimaknai bahwa kewajiban tersebut berlaku sampai dengan berakhirnya seluruh proses PPHI yang telah memiliki kekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, apabila perselisihan tidak dapat diselesaikan dalam tahap perundingan bipartit, maka dilanjutkan ke tahap berikutnya, dan selama proses tersebut berlangsung, baik pengusaha maupun pekerja/buruh tetap terikat pada kewajiban mereka masing-masing, termasuk dalam hal pemberian upah. Kewajiban tersebut berlaku terus hingga diperolehnya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial yang berwenang.

Meskipun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan banyak pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar upah atau memberikan ganti kerugian kepada pekerja selama berlangsungnya proses pemutusan hubungan kerja. Situasi ini menyebabkan kerugian yang cukup serius bagi pekerja, karena mereka kehilangan sumber penghidupan yang penting dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Oleh karena itu, dibutuhkan jaminan perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja yang dirugikan haknya, khususnya terkait dengan pemenuhan hak atas upah proses. Zainal Askin menyebutkan bahwa perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang - undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha bertindak seperti dalam peraturan tersebut benar - benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja (Askin, 1933).

Permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan upah proses juga terkait dengan adanya batasan waktu maksimal 6 (enam) bulan sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015. Dalam ketentuan tersebut, apabila proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung lebih dari enam bulan, maka pengusaha tidak lagi diwajibkan untuk membayar upah proses kepada pekerja. Padahal dalam praktiknya, proses penyelesaian seringkali memerlukan waktu yang melebihi ketentuan tersebut, sehingga berpotensi menimbulkan kerugian yang tidak sedikit bagi pekerja. Berdasarkan hal tersebut, terlihat adanya pertentangan antara ketentuan dalam SEMA Nomor 3 Tahun 2015 dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. SEMA membatasi pemberian upah proses hanya selama enam bulan, sedangkan Mahkamah Konstitusi mewajibkan pemenuhan kewajiban tersebut sampai seluruh proses PPHI berakhir dan memiliki kekuatan hukum tetap. Perbedaan pengaturan ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja atau buruh, yang seharusnya menjadi subjek perlindungan utama dalam hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk, Menganalisis ketentuan hukum terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dan hak pekerja atas upah proses sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan, Mengkaji penerapan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya terkait pembatasan waktu pembayaran upah proses, Menilai kesesuaian SEMA No. 3 Tahun 2015 dengan prinsip keadilan juga implikasinya terhadap perlindungan hukum bagi pekerja, serta Memberikan solusi normatif untuk menciptakan kepastian hukum dan keadilan substantif dalam hubungan industrial.

Dari uraian di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: (a) bagaimana kenyataan praktik pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga tidak relevan dengan ketentuan SEMA No. 3 Tahun 2015 dalam pemberian Upah Proses?; dan (b) bagaimana perlindungan hak kepastian hukum terhadap pekerja dalam pemberian upah proses?

2. METODE PENELITIAN

Definisi penelitian hukum menurut Soekanto (2010) adalah alat yang digunakan peneliti untuk menambah, mengembangkan dan memajukan ilmu pengetahuan. Di dalam penelitian terdapat tiga sifat penelitian yaitu: Eksploratif, Deskriptif, Eksplanatif. Dalam hal ini, sifat dari penelitian yang digunakan penulis adalah Deskriptif yaitu berupa penelitian yang menggambarkan fenomena atas permasalahan tertentu. Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian hukum normatif. Metode Penelitian Hukum Normatif adalah penelitian hukum yang didasarkan pada literatur atau studi dokumen yang diambil dari bahan-bahan pustaka atau yang dikenal dengan *Library Research*. Dalam *Library Research* ini, dipergunakan data sekunder yang berdasarkan kekuatan mengikatnya dibedakan atas:

- a. Bahan Hukum Primer
Bahan-bahan hukum yang mengikat. Bahan-bahan hukum ini terdiri dari instrumen-instrumen Hukum Internasional.
- b. Bahan Hukum Sekunder
Bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti buku-buku, artikel koran, data-data dari internet.
- c. Bahan Hukum Tersier
Bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum dan ensiklopedia

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Apabila seluruh upaya pencegahan telah dilakukan namun pemutusan hubungan kerja tetap tidak dapat dihindari, maka pengusaha berkewajiban untuk memberitahukan secara resmi maksud pemutusan hubungan kerja tersebut kepada pekerja atau buruh dan/atau serikat pekerja atau buruh. Dalam hal pekerja atau buruh tidak menyetujui pemutusan hubungan kerja yang dimaksud, penyelesaian wajib dilakukan melalui mekanisme perundingan bipartit antara pengusaha dengan serikat pekerja atau buruh, atau langsung dengan pekerja atau buruh yang bersangkutan. Apabila perundingan bipartit tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, maka proses penyelesaian dilanjutkan ke tahap berikutnya sesuai dengan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (Soekanto, 2010). Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI), perundingan bipartit wajib diselesaikan dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam kurun waktu tersebut salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan, atau perundingan yang telah dilaksanakan tidak menghasilkan kesepakatan, maka perundingan bipartit dinyatakan gagal dan penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam UU PPHI.

Jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, terdapat dua mekanisme penyelesaian yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Mekanisme pertama adalah melalui upaya hukum dalam bentuk aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja atau buruh sebagai bentuk ekspresi ketidaksetujuan terhadap hasil perundingan atau kondisi kerja yang dianggap merugikan. atau penutupan perusahaan (*lockout*) oleh pengusaha. Mekanisme kedua adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Dalam mekanisme ini, pengusaha hanya diperbolehkan melakukan pemutusan hubungan kerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang. Namun demikian, permohonan penetapan tersebut dikecualikan dalam kondisi-kondisi tertentu, yakni apabila:

- (1) Pekerja atau buruh sedang dalam masa percobaan kerja, asalkan telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- (2) Pekerja atau buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri, tanpa adanya indikasi tekanan atau intimidasi dari pengusaha, serta berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- (3) Pekerja atau buruh mencapai batas usia pensiun, sebagaimana ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

Permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diajukan secara tertulis kepada instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan pada tingkat setempat. Pengajuan permohonan tersebut harus disertai dengan uraian alasan yang jelas dan mendasar, serta dilampiri bukti bahwa para pihak telah menempuh upaya penyelesaian melalui mekanisme perundingan bipartit sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila dokumen permohonan tidak disertai dengan bukti-bukti yang dipersyaratkan, maka instansi yang berwenang akan mengembalikan berkas permohonan tersebut kepada pemohon untuk dilengkapi dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal pengembalian. Setelah permohonan diterima secara lengkap, instansi ketenagakerjaan wajib memberikan penawaran kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan melalui mekanisme konsiliasi. Namun, apabila para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi, maka dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan melimpahkan penanganan perselisihan tersebut kepada mediator yang ditunjuk sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, konsiliator atau mediator berkewajiban untuk melakukan pemeriksaan awal terhadap substansi permasalahan yang menjadi objek perselisihan. Setelah itu, konsiliator atau mediator harus segera menyelenggarakan sidang konsiliasi atau mediasi guna memfasilitasi penyelesaian sengketa antara para pihak. Konsiliator atau mediator harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu maksimal 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima pelimpahan perkara. Apabila dalam proses konsiliasi atau mediasi para pihak berhasil mencapai kesepakatan, maka hasilnya dituangkan dalam bentuk Perjanjian Bersama. Perjanjian tersebut selanjutnya wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat untuk memperoleh akta bukti pendaftaran yang memiliki kekuatan hukum. Namun, apabila tidak tercapai kesepakatan dalam proses konsiliasi atau mediasi, maka konsiliator atau mediator berkewajiban mengeluarkan anjuran tertulis dalam jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang pertama diselenggarakan. Setelah menerima anjuran tertulis tersebut, masing-masing pihak wajib memberikan tanggapan secara tertulis, baik berupa persetujuan maupun penolakan, dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja.

Apabila salah satu atau kedua belah pihak menolak anjuran tertulis yang diberikan oleh konsiliator atau mediator, maka perselisihan hubungan industrial yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja dapat dilanjutkan melalui jalur litigasi, yaitu dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Setelah gugatan diterima, Ketua Pengadilan Negeri berkewajiban untuk menetapkan majelis hakim yang akan memeriksa dan memutus perkara tersebut dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal penerimaan gugatan. Setelah majelis hakim ditetapkan, Ketua Majelis Hakim berkewajiban untuk menyelenggarakan sidang pertama dalam jangka waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja. Selanjutnya, putusan akhir atas perkara perselisihan hubungan industrial wajib dijatuhkan oleh majelis hakim dalam jangka waktu paling lama 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama dimulai.

Setelah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial menjatuhkan putusan, para pihak masih memiliki hak untuk mengajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia. Permohonan kasasi tersebut harus diajukan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal putusan dibacakan. Setelah permohonan kasasi diajukan, berkas perkara wajib diteruskan kepada Ketua Mahkamah Agung dalam jangka waktu paling lama 14 (empat

belas) hari kerja. Selanjutnya, Mahkamah Agung berkewajiban memeriksa dan memutus perkara pada tingkat kasasi dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak berkas perkara diterima.

Dengan diberlakukannya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara berjenjang dimulai dari perundingan bipartit hingga tahap kasasi di Mahkamah Agung Republik Indonesia proses penyelesaian ini secara teoritis dapat memakan waktu hingga 223 hari kerja atau kurang lebih sepuluh bulan. Jangka waktu tersebut belum mencakup kemungkinan diajukannya upaya hukum luar biasa berupa Peninjauan Kembali (PK) terhadap putusan kasasi. Dengan demikian, baik pihak pengusaha maupun pekerja/buruh harus menunggu dalam waktu yang cukup lama untuk memperoleh putusan yang bersifat final dan memiliki kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Permasalahan lain yang kerap terjadi dalam praktik peradilan hubungan industrial adalah adanya pelampauan batas waktu penyelesaian perkara oleh majelis hakim. Padahal, Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) secara tegas mengatur bahwa putusan harus dijatuhkan paling lambat 50 (lima puluh) hari kerja sejak tanggal sidang pertama. Namun demikian, dalam praktiknya, tidak sedikit perkara yang diputus melebihi batas waktu tersebut. Keterlambatan ini dapat disebabkan oleh sejumlah faktor, seperti tingginya beban kerja hakim, tingkat kompleksitas perkara yang tinggi, atau kendala administratif lainnya. Akibat dari keterlambatan tersebut adalah proses penyelesaian perselisihan menjadi lebih lama dari seharusnya, yang pada akhirnya menimbulkan kerugian, khususnya bagi pihak pekerja atau buruh.

Sebagaimana tercermin dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 782 K/Pdt.Sus-PHI/2016, Mahkamah menegaskan bahwa pelampauan batas waktu 50 (lima puluh) hari kerja dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat dijadikan dasar untuk membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Dari perspektif sosiologis, kondisi empiris di sejumlah kota besar seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, Semarang, Medan, dan Makassar menunjukkan bahwa pelampauan tenggat waktu oleh majelis hakim dalam memutus perkara PHI merupakan hal yang jamak terjadi. Hal ini memperkuat urgensi perlunya reformasi dalam pengaturan batas waktu penyelesaian perkara di PHI. Salah satu bentuk reformasi yang dapat dipertimbangkan adalah penerapan mekanisme pengawasan yang lebih ketat terhadap kinerja majelis hakim dalam menyelesaikan perkara hubungan industrial, serta pemberlakuan sanksi administratif yang tegas terhadap pelanggaran tenggat waktu yang telah ditentukan. Langkah ini diperlukan untuk menciptakan sistem peradilan hubungan industrial yang lebih efisien, akuntabel, dan berorientasi pada perlindungan hak-hak para pihak secara adil dan seimbang. Berikut adalah tabel daftar perkara yang melebihi jangka waktu 50 (lima puluh hari) (Yowana, 2023).

Tabel 1

Daftar Perkara yang Melebihi Jangka Waktu 50 Hari

Nomor Perkara	Jenis Perselisihan	Tanggal Sidang Pertama	Tanggal Putusan	Ket
25/PHI.G/2013/PN.Jkt. Pst	PHK	7 Februari 2013	10 Juni 2013	123 Hari
105/PHI.G/2013/PN.Jkt. Pst	PHK	1 Juli 2013	21 Oktober 2013	112 Hari
4/PHI.G/2014/PN.Jkt. Pst	PHK	23 Januari 2014	24 Juli 2014	182 Hari
11/PHI.G/2014/PN.Jkt. Pst	PHK	3 Februari 2014	25 Agustus 2014	203 Hari
1/PHI/2016/PN.Mks	Hak	21 Januari 2016	28 Maret 2016	61 Hari
11/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mks	PHK	19 Juli 2016	12 Oktober 2016	84 Hari
29/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg	PHK	24 Agustus 2017	14 Desember 2017	112 Hari
36/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Smg	PHK	24 Oktober 2017	27 Maret 2018	154 Hari
5/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Sby	PHK	31 Januari 2018	23 Mei 2018	127 Hari
4/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Sby	PHK	1 Februari 2018	17 Mei 2018	105 Hari
182/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg	PHK	19 September 2018	21 Januari 2019	123 Hari
212/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg	PHK	7 November 2018	13 Februari 2019	98 Hari
223/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Bdg	Hak	21 November 2018	6 Februari 2019	77 Hari
25/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn	PHK	7 Februari 2019	2 Mei 2019	84 Hari
35/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mdn	Hak	18 Februari 2019	6 Mei 2019	77 Hari

Fenomena ini menunjukkan bahwa ketentuan dalam Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur batas waktu maksimal 50 (lima puluh) hari kerja untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, tidak diterapkan secara efektif dalam praktik. Pengadilan Hubungan Industrial di sejumlah kota besar seperti Jakarta Pusat, Bandung, Medan, Surabaya, Semarang, dan Makassar kerap kali melampaui batas waktu yang telah ditentukan. Dalam beberapa kasus, putusan baru dijatuhkan jauh setelah melewati jangka waktu 50 hari kerja sebagaimana diatur dalam undang-undang. Ketidakpatuhan terhadap ketentuan batas waktu ini berdampak negatif terhadap kepastian hukum, khususnya bagi pekerja atau buruh, karena proses penyelesaian yang berkepanjangan menyebabkan ketidakjelasan status hubungan kerja dalam jangka waktu yang tidak menentu. Selain itu, tidak adanya sanksi atau konsekuensi hukum yang tegas atas keterlambatan dalam menjatuhkan putusan membuat ketentuan ini kehilangan daya paksa, sehingga tidak efektif dalam menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, efisien, dan adil.

Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menyatakan bahwa prosedur hukum yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial mengikuti ketentuan hukum acara perdata sebagaimana diterapkan dalam peradilan umum, kecuali apabila diatur secara khusus dalam undang-undang tersebut. Oleh karena itu, proses persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial meliputi tahapan-tahapan sebagaimana lazimnya dalam perkara perdata, yaitu pembacaan gugatan, jawaban, replik, duplik, pembuktian, penyampaian kesimpulan, dan pembacaan putusan. Namun, mekanisme penyelesaian perselisihan yang bersifat panjang, bertahap, dan berjenjang ini sering kali menyebabkan proses menjadi lambat dan cenderung berbelit-belit. Sehingga limitasi waktu dalam jangka waktu 6 (enam) bulan sebagaimana ketentuan pada SEMA No. 3 Tahun 2015, berpotensi merugikan pekerja, karena proses beracara dapat menghabiskan waktu lebih dari 6 (enam) bulan, sehingga SEMA *a quo* dinilai tidak berkepastian hukum.

Perlindungan Hak Kepastian Hukum dalam Pemberian Upah Proses

Kepastian hukum menghendaki adanya pengaturan hukum yang ditetapkan secara resmi melalui peraturan perundang-undangan oleh pejabat yang berwenang. Dengan demikian, norma tersebut memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan dapat dijadikan sebagai dasar jaminan terhadap

kepastian hukum, sekaligus menjadi regulasi yang wajib dipatuhi oleh semua pihak. Keberadaan asas kepastian hukum merupakan sebuah bentuk perlindungan bagi yustisiabel (pencari keadilan) terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu (Mertokusumo, 1993). Kepastian hukum pada hakikatnya mencerminkan kejelasan, ketegasan, dan konsistensi dalam penerapan hukum di tengah masyarakat. Dalam konteks konstitusional, Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap individu berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Ketentuan ini menegaskan bahwa negara memiliki kewajiban untuk menjamin kepastian hukum yang berkeadilan bagi seluruh warga negaranya.

Pada tahun 2015, Mahkamah Agung menerbitkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 tentang "Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan". Salah satu ketentuan dalam SEMA tersebut menyatakan bahwa dalam perkara mengenai upah proses, pengusaha hanya diwajibkan membayar upah paling lama selama enam (6) bulan. Kelebihan waktu dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak lagi menjadi tanggung jawab pihak yang bersengketa. Namun demikian, ketentuan dalam SEMA tersebut bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa pengusaha tetap berkewajiban membayar upah proses hingga perselisihan memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Kendati telah ada putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat final dan mengikat, dalam praktiknya Mahkamah Agung tetap merujuk pada SEMA No. 3 Tahun 2015 dalam sejumlah putusannya.

Salah satu contohnya terdapat dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 477 K/Pdt.Sus-PHI/2016, di mana Mahkamah Agung membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 92/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn yang sebelumnya mewajibkan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Asahan untuk membayarkan upah proses selama dua belas (12) bulan kepada Asnan Siagian. Mahkamah Agung mengurangi kewajiban pembayaran tersebut menjadi hanya enam bulan, dengan pertimbangan bahwa batas waktu tersebut dianggap wajar dan adil sebagaimana telah ditetapkan dalam SEMA No. 3 Tahun 2015.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri atas beberapa tahapan, yang dimulai dari perundingan bipartit, dilanjutkan ke tahap tripartit melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi, dan apabila tidak tercapai kesepakatan, berlanjut ke tahap litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial serta Mahkamah Agung. Meskipun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) telah menetapkan batas waktu untuk setiap tahapan penyelesaian, dalam implementasinya masih kerap ditemukan ketidakpastian hukum, khususnya pada tahap pemeriksaan di Pengadilan Hubungan Industrial. Kondisi ini menimbulkan potensi ketidakadilan, baik dari sisi prosedural maupun substantif, terlebih setelah diterbitkannya Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015. Dalam konteks keadilan prosedural, suatu proses dianggap adil apabila hakim memutus perkara sesuai dengan ketentuan formal yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan. Sementara itu, keadilan substantif lebih mengedepankan peran hakim dalam menggali dan menerapkan nilai-nilai keadilan yang hidup dan berkembang di tengah masyarakat, meskipun tidak secara eksplisit tercantum dalam norma hukum tertulis. Ketegangan antara kedua bentuk keadilan ini menjadi tantangan tersendiri dalam mewujudkan sistem hukum ketenagakerjaan yang responsif dan berkeadilan (Yowana, 2023).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ketidakpastian hukum yang ditimbulkan oleh penerapan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 berdampak langsung pada terjadinya ketidakadilan, baik secara prosedural maupun substantif bagi pekerja atau buruh. Dari aspek prosedural, ketidakadilan muncul karena banyak putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini mengakibatkan tidak optimalnya perlindungan terhadap hak-hak sosial pekerja, terutama yang berkaitan dengan kepastian status pekerjaan mereka di tengah masyarakat.

Sementara itu, dari sisi substantif, ketidakadilan terjadi karena putusan pada tingkat *judex juris* (Mahkamah Agung) cenderung merujuk pada ketentuan dalam SEMA Nomor 3 Tahun 2015 yang membatasi kewajiban pembayaran upah proses hanya selama enam (6) bulan. Yang mana justru dalam banyak kasus, proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung jauh melebihi jangka waktu tersebut. Ketentuan ini pada akhirnya lebih menguntungkan pihak pengusaha karena membebaskan mereka dari tanggung jawab membayar upah proses selama periode penyelesaian yang berkepanjangan, dari tahap bipartit hingga kasasi. Keadilan substantif hanya dapat terwujud apabila pekerja dapat hidup secara layak dan sejahtera dalam suatu sistem hukum ketenagakerjaan yang berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sistem hukum tersebut harus mampu mencerminkan nilai-nilai universal, seperti penghormatan terhadap hak asasi manusia (HAM), penghargaan terhadap kearifan lokal, prinsip demokrasi, supremasi hukum (*rule of law*), keterbukaan terhadap dinamika globalisasi, serta penegakan prinsip keadilan yang menyeluruh dan berorientasi pada perlindungan pihak yang lemah (Ibrahim, 2013).

Dalam pembahasan mengenai kepastian hukum dan keadilan, tidak dapat dilepaskan dari teori tujuan hukum yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch. Radbruch menguraikan tiga aspek utama dalam filsafat hukum yang berfungsi untuk mencari, menemukan, dan menganalisis hukum, yaitu:

- (1) Aspek keadilan, yang berkaitan dengan keseimbangan antara hak dan kewajiban subjek hukum sehingga tercipta keselarasan dalam penerapan hukum.
- (2) Aspek tujuan keadilan (*finalitas*), yang menekankan bahwa hukum harus dirancang sedemikian rupa agar selaras dengan tujuan yang ingin dicapai, menjadikannya sebagai instrumen yang efektif dalam mencapai keadilan.
- (3) Aspek kepastian hukum (*legalitas*), yang menekankan bahwa hukum harus mampu memberikan kejelasan dan jaminan hak kepada setiap individu sebagai subjek hukum, sehingga tidak menimbulkan ketidakpastian dalam penerapannya.

Ketiga aspek ini menjadi landasan penting dalam memahami dan menerapkan hukum secara adil serta memastikan bahwa hukum benar-benar berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi masyarakat (Rato, 2017). Jika ditinjau dari perspektif filsafat hukum sebagaimana yang dikemukakan oleh Gustav Radbruch, permasalahan yang timbul dari penerapan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 berkaitan erat dengan dua prinsip utama dalam kajian filsafat hukum, yakni *finalitas* dan *legalitas*. Prinsip *finalitas* merujuk pada kemampuan suatu norma hukum untuk mencapai tujuan hukum yang diidealkan, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan perlindungan hukum. Dalam konteks ini, SEMA *a quo* dinilai belum sepenuhnya mampu berfungsi sebagai instrumen untuk mewujudkan tujuan hukum tersebut, khususnya dalam memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak pekerja atau buruh yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial. Sementara itu, prinsip *legalitas* mengacu pada kepastian hukum

yang semestinya dijamin oleh setiap norma hukum. Namun, SEMA a quo tidak mampu memberikan kepastian hukum yang adil bagi pekerja, karena ketentuannya bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi yang lebih tinggi kedudukannya dalam tata urutan peraturan perundang-undangan. Akibatnya, hak-hak normatif pekerja sebagai subjek hukum menjadi tidak terpenuhi sebagaimana mestinya.

Fitzgerald, dalam menjelaskan teori perlindungan hukum menurut Salmond, menyatakan bahwa hukum memiliki tujuan untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan berbagai kepentingan yang ada di dalam masyarakat. Dalam dinamika interaksi sosial yang sarat dengan lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap suatu kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan melalui pembatasan terhadap kepentingan pihak lain. Dengan demikian, hukum berfungsi sebagai mekanisme penyeimbang guna memastikan bahwa tidak ada satu kepentingan yang mendominasi secara absolut, sehingga tercipta harmoni dan ketertiban sosial. Menurut Hadjon (dalam Raharjo, 2000), konsep perlindungan hukum selalu berkaitan erat dengan persoalan kekuasaan. Terdapat dua bentuk kekuasaan yang relevan dalam konteks ini, yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam kaitannya dengan kekuasaan pemerintah, perlindungan hukum berfungsi untuk melindungi hak-hak rakyat sebagai pihak yang diperintah terhadap tindakan atau keputusan dari pemerintah sebagai pihak yang memerintah. Sementara itu, dalam konteks kekuasaan ekonomi, perlindungan hukum dimaksudkan untuk melindungi pihak yang secara ekonomi lemah dari dominasi pihak yang lebih kuat secara ekonomi. Salah satu contoh konkret dari relasi ini adalah perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja atau buruh terhadap pengusaha, guna mencegah terjadinya penyalahgunaan kekuasaan atau ketimpangan yang merugikan pihak pekerja dalam hubungan kerja (Wijayanti, 2010).

Perlindungan hukum bagi pekerja, sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, dapat diberikan dan ditegakkan melalui dua bentuk perlindungan hukum sebagaimana dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif (Hadjon, 2007). Perlindungan hukum preventif bagi pekerja dimaknai sebagai upaya pencegahan yang dilakukan oleh negara, khususnya oleh pemerintah, dalam menetapkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan dengan tetap memperhatikan dan melindungi hak-hak semua pihak yang terlibat, terutama hak pekerja atau buruh. Tujuan dari bentuk perlindungan ini adalah untuk mencegah terjadinya pelanggaran atau perselisihan yang dapat merugikan pihak pekerja. Sementara itu, perlindungan hukum represif merupakan bentuk perlindungan yang diberikan setelah terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Perlindungan ini diwujudkan melalui penguatan fungsi pengawasan oleh pemerintah terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan, guna memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terpenuhi. Namun demikian, implementasi perlindungan hukum represif di Indonesia masih menghadapi tantangan serius, salah satunya adalah keterbatasan jumlah dan kualitas aparat pengawasan ketenagakerjaan, yang menyebabkan efektivitas perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja masih jauh dari optimal.

Salah satu bentuk konkrit perlindungan hukum di bidang ketenagakerjaan adalah melalui pengaturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam hal ini, pemberi kerja yang memiliki posisi dominan secara struktural dan ekonomis perlu dibatasi kewenangannya melalui mekanisme dan prosedur hukum yang ditetapkan, agar hak-hak pekerja tetap dapat terlindungi secara menyeluruh. Salah satu hak penting yang harus dipenuhi dalam konteks ini adalah upah proses. Pada awalnya, ketentuan mengenai upah proses diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa selama belum terdapat putusan dari lembaga penyelesaian

perselisihan hubungan industrial, baik pengusaha maupun pekerja/buruh tetap wajib melaksanakan seluruh kewajibannya masing-masing. Pengaturan ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan hukum yang seimbang bagi kedua belah pihak yang bersengketa dalam kasus PHK. Dengan adanya ketentuan tersebut, diharapkan pekerja tetap dapat menjalankan pekerjaannya dan memperoleh upah hingga proses penyelesaian sengketa selesai, sementara pengusaha tetap dapat memberikan pekerjaan kepada pekerja selama sengketa berlangsung. Mekanisme ini sejatinya bertujuan untuk menjaga stabilitas hubungan kerja dan mencegah kerugian sepihak selama proses hukum berjalan.

Selanjutnya, melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, Mahkamah memutuskan untuk menghapus frasa “belum ditetapkan” yang tercantum dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mahkamah berpendapat bahwa frasa tersebut menimbulkan ketidakjelasan dan ketidakpastian hukum, sehingga perlu ditafsirkan secara konstitusional sebagai putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Menurut pertimbangan Mahkamah, terdapat beberapa jenis putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang dapat langsung berkekuatan hukum tetap pada tingkat pertama, seperti putusan mengenai perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan terkait perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja yang tidak diajukan upaya hukum kasasi. Namun, apabila suatu perkara diajukan kasasi ke Mahkamah Agung, maka kekuatan hukum tetap baru diperoleh setelah putusan kasasi dijatuhkan. Oleh karena itu, untuk menjamin kepastian hukum dan memperjelas batas waktu pelaksanaan kewajiban antara pengusaha dan pekerja dalam konteks penyelesaian sengketa hubungan kerja, Mahkamah Konstitusi memutuskan untuk menghapus frasa “belum ditetapkan” tersebut. Dengan demikian, pelaksanaan kewajiban, baik dari sisi pengusaha untuk membayar upah maupun dari sisi pekerja untuk melanjutkan pekerjaan, dapat dihentikan sejak adanya putusan tingkat pertama yang telah berkekuatan hukum tetap, sesuai dengan karakteristik jenis perselisihan yang diatur dalam sistem penyelesaian hubungan industrial.

Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, Mahkamah Agung memberikan penafsiran yang berbeda melalui penerbitan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015. Dalam SEMA tersebut dinyatakan bahwa pasca putusan Mahkamah Konstitusi terkait upah proses, amar putusan seharusnya berbunyi: "Menghukum pengusaha membayar upah proses selama enam bulan." Selain itu, SEMA tersebut menegaskan bahwa kelebihan waktu dalam proses penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak. Namun demikian, berdasarkan penelusuran yang dilakukan, penulis tidak menemukan adanya bagian dalam pertimbangan hukum maupun amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang secara eksplisit menyatakan bahwa kewajiban pembayaran upah proses dibatasi hanya selama enam bulan. Oleh karena itu, penerapan ketentuan tersebut melalui SEMA dinilai tidak sepenuhnya mencerminkan perlindungan hukum yang adil bagi kedua belah pihak, baik bagi pekerja maupun pengusaha. Ketentuan yang membatasi kewajiban pembayaran upah proses hanya selama enam bulan pada dasarnya menimbulkan ketimpangan, mengingat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial hingga keluarnya putusan pada tingkat pertama kerap kali berlangsung lebih dari enam bulan. Hal ini merugikan pekerja karena selama sisa waktu tersebut tidak terdapat kewajiban pembayaran upah proses oleh pengusaha, meskipun proses hukum masih berlangsung.

Selain persoalan ketidakseimbangan perlindungan, perbedaan antara ketentuan Putusan Mahkamah Konstitusi dan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 juga menimbulkan permasalahan

kepastian hukum. Mahkamah Konstitusi secara jelas menghendaki agar upah proses tetap diberikan sampai dengan keluarnya putusan tingkat pertama. Sebaliknya, Mahkamah Agung melalui SEMA justru membatasi pemberian upah tersebut hanya selama enam bulan. Lebih lanjut, ketentuan mengenai upah proses sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan kemudian mengalami perubahan melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perubahan ini kembali menimbulkan dinamika hukum baru terkait dengan sejauh mana hak pekerja atas upah proses tetap dapat dijamin secara adil dan proporsional dalam sistem hubungan industrial.

Selanjutnya, ketentuan mengenai upah proses yang semula diatur dalam Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah dihapus, dan substansi pengaturannya dialihkan ke dalam Pasal 157A ayat (1) yang menyatakan: "Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya." Pengaturan ini kemudian mengalami perubahan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Dalam putusan tersebut, Mahkamah menyatakan bahwa frasa "dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya" sebagaimana termuat dalam Pasal 157A ayat (3) dalam Pasal 81 angka 49 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Frasa tersebut hanya dianggap sah apabila dimaknai sebagai "sampai berakhirnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang PPHI." Dengan demikian, Mahkamah Konstitusi secara eksplisit mengembalikan makna upah proses agar tetap dibayarkan hingga tercapainya putusan yang inkracht sebagai bentuk jaminan kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Namun demikian, hingga saat ini Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 belum dicabut maupun disesuaikan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut. Akibatnya, masih terjadi dualisme pengaturan dan penerapan di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terkait pemberian upah proses kepada pekerja/buruh belum dilaksanakan secara utuh dan konsisten, serta menimbulkan ketidakpastian hukum dalam praktik ketenagakerjaan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan SEMA No. 3 Tahun 2015 dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak relevan dengan kenyataan di lapangan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa proses penyelesaian hubungan industrial, dari tahap bipartit hingga kasasi di Mahkamah Agung, dapat memakan waktu lebih dari enam bulan. SEMA yang membatasi kewajiban pengusaha untuk membayar upah proses hanya selama enam bulan menyebabkan pekerja kehilangan hak ekonominya, padahal proses hukum masih berjalan.

Kepastian hukum dalam pemberian upah proses kepada pekerja masih lemah dan inkonsisten. Terdapat ketidaksesuaian antara SEMA No. 3 Tahun 2015 dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, yang menyatakan bahwa upah proses wajib dibayarkan hingga putusan berkekuatan hukum tetap (inkracht). Dualisme ini menciptakan ketidakpastian hukum yang merugikan pekerja, karena norma administratif (SEMA) diadopsi oleh MA dalam putusannya, meskipun bertentangan dengan norma konstitusional.

Mahkamah Agung perlu segera mencabut atau merevisi SEMA No. 3 Tahun 2015 agar selaras dengan Putusan Mahkamah Konstitusi, sehingga tidak menimbulkan dualisme hukum dalam

praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan menjamin kepastian hukum bagi pekerja.

Pemerintah dan DPR perlu mempercepat harmonisasi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, khususnya dalam hal perlindungan hak atas upah proses, agar sesuai dengan prinsip keadilan substantif dan prosedural.

REFERENSI

- Askin, Z., et al. (1993). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. Raja Grafindo.
- Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktek*. Penadamedia Group.
- Hadjon, P. M. (2007). *Perlindungan hukum bagi rakyat di Indonesia*. Peradaban.
- Huzaini, M. D. P. (n.d.). *Ragam pertimbangan hakim dalam penetapan upah proses*. Hukum Online.
<https://www.hukumonline.com/stories/article/lt650c0d3e46988/ragam-pertimbangan-hakim-dalam-penetapan-upah-roses/>
- Ibrahim, Z. (2013). Eksistensi hukum pengupahan yang layak berdasarkan keadilan substantif. *Jurnal Dinamika Hukum*, 13(3).
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2015). *Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015*.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2011). *Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011*.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2024). *Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023*.
- Margono, H. (2019). *Asas keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum dalam putusan hakim*. Sinar Grafika.
- Mertokusumo, S. (1993). *Bab-bab tentang penemuan hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Raharjo, S. (2000). *Ilmu hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Rato, D. (2017). *Pengantar filsafat hukum (Mencari, menemukan, dan memahami hukum)*. Laksbang Pressindo.
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6.
- Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245.
- Sari, R. V. P., et al. (2018). Kepastian hukum pengaturan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. *Jurnal Lentera Hukum*, 5(3).
- Soekanto, S. (2010). *Pengantar ilmu hukum*. UI Press.
- Soepomo, I. (1985). *Hukum perburuhan bidang pelaksanaan hubungan kerja*. Djambatan.
- Wijaya, A., Suhartoyo, S., & Solechan. (2022). Analisis yuridis pengaturan pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ketenagakerjaan setelah pengesahan undang-undang cipta kerja. *Diponegoro Law Journal*, 11(2).
- Wijayanta, T. (2014). Asas kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan dalam kaitannya dengan putusan kepailitan pengadilan niaga. *Jurnal Dinamika Hukum*, 14(2).
- Wijayanti, A. (2010). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*. Sinar Grafika.
- Yowana, I. M. A. (2023). *Penyelesaian perselisihan hubungan industrial: Pengaturan batas waktu penyelesaian perselisihan di pengadilan hubungan industrial*. Nas Media Pustaka.