



HAK ATAS UPAH SELAMA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI

KASUS: PUTUSAN PENGADILAN NEGERI TANJUNG PINANG NOMOR

26/PDT.SUS-PHI/2019/PN TPG)

Diana Deborah

(Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-Mail : dianadeborah1207@gmail.com)

Gunardi

(Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-Mail : gunardi@fh.untar.ac.id)

Abstract

Termination of employment is one of the problems that often occurs in the working relationship between workers/employees and employers. The termination of an employment relationship is a very complex problem due to the worker/employees losing their livelihood. One aspect of the cause of the termination of the employment relationship is because the worker made a serious mistake and if the termination of employment is inevitable, they must follow Indonesian Labour Law Act 13 of 2003. The employers often take unilateral actions, by giving the warning letter and the consequences of termination of employment without asking for clarification from the workers who are involved. So in the event of termination of employment, many workers don't get the rights according to the law. This research is normative with library research data collection techniques. Like a scale that is used as a symbol of justice, the judges must also weigh in order to fulfill the workers property rights, so that in this case the workers rights can be fulfilled.

Keywords : Wages, Termination of Employment, Labor Rights

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

“Manusia adalah makhluk sosial atau *zoon Politicon*” kata Aristoteles. Pada dasarnya manusia selalu ingin bergaul dalam masyarakat. Karena sifatnya yang ingin bergaul satu sama lain, maka manusia disebut sebagai makhluk sosial.¹ Kesadaran manusia sebagai makhluk sosial juga mendorong manusia untuk berusaha memenuhi kebutuhan sesuai dengan harapan mereka. Salah satu aktivitas itu adalah bekerja. Menurut Kamus

¹ Herimanto dan Winarno, 2012, *Ilmu Sosial&Budaya Dasar*, Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, hlm. 44.



Besar Bahasa Indonesia, pekerja adalah orang yang bekerja serta orang yang menerima upah atau hasil kerjanya, buruh, karyawan.² Bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.³

Indonesia adalah negara hukum yang mengakui setiap orang sebagai manusia terhadap undang-undang, yang artinya setiap manusia diakui sebagai subyek hukum.⁴ Subyek hukum adalah segala sesuatu yang menurut hukum mempunyai hak dan kewajiban,⁵ Dalam menjalankan pekerjaannya, manusia sebagai subyek hukum tentu saja harus tunduk kepada undang-undang agar tidak terjadi tumpang tindih antara hak dan kewajibannya baik sebagai pekerja maupun sebagai pengusaha. Undang-undang yang mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha serta hubungan industrial tersebut adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketika pekerja melakukan hubungan kerja dengan pengusaha, maka timbulah perjanjian kerja. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Hubungan kerja selalu ada dalam ruang lingkup hubungan industrial. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (25) menjelaskan bahwa “Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.⁶ Pemutusan Hubungan Kerja merupakan hal

² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), hlm. 681.

³ Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 1.

⁴ Kansil, C.T.S. et al, 1995, *Modul Hukum Perdata*, Jakarta, Pradnya Paramita, hlm. 82.

⁵ R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Edisi 1, Cetakan ke-8, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 228.

⁶ Indonesia, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.



yang tidak diinginkan kedua belah pihak, dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja seringkali menimbulkan masalah yang tidak mudah untuk diselesaikan. Sehingga pengusaha dan pekerja wajib berunding sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan. Apabila diskusi ini tak kunjung menyentuh mufakat, terdapat suatu lembaga untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan wajib dilaksanakan oleh pekerja/buruh dan pengusaha secara musyawarah untuk mufakat.⁷

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁸ Tetapi pada faktanya, banyak hak-hak dari pekerja yang tidak dipenuhi oleh pengusaha. Terutama saat pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak.

Salah satu kasus pekerja yang tidak mendapat hak upahnya akibat pemutusan hubungan kerja sepihak adalah kasus yang terjadi antara Nofriyanto dan PT. SYS-Mac Indonesia. Nofriyanto (Penggugat) bekerja di PT. SYS-Mac dengan jabatan sebagai *Turning Machinist* tanpa perjanjian kerja sejak tanggal 22 Agustus 2012 dengan upah sebesar Rp. 3.611.664 (tiga juta enam ratus sebelas ribu enam ratus enam puluh empat rupiah). Kasus berawal pada tanggal 5 September 2018 dimana Penggugat menerima surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Tergugat. Terhitung sejak diberikannya surat PHK kepada pihak penggugat, ia belum menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak sebesar 15% dari pihak tergugat. Sedangkan pihak Tergugat hanya memberi uang

⁷Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Edisi 1, cetakan ke-2, (Jakarta: Rajawali Per, 2014), hlm.71.

⁸ Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon, (Jakarta Indonesia *Legal Center Publishing*, 2006), hlm. 1



pisah sebesar Rp. 7.223.330 (tujuh juta dua ratus dua puluh tiga ribu tiga ratus tiga puluh rupiah).

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan pihak Tergugat dikarenakan pada tanggal 31 Agustus 2018, Penggugat telah melakukan kesalahan berat yaitu melakukan tindakan kekerasan (mencekik) dan melakukan pengancaman terhadap rekan kerjanya saat jam kerja. Perbuatan tersebut menurut pihak Tergugat merupakan perbuatan yang termasuk dalam pelanggaran berat. Karena perbuatan tersebut Penggugat akhirnya menerima surat peringatan (SP) III sekaligus dengan konsekuensi putusnya hubungan kerja. Penggugat tidak menerima keputusan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut sehingga, ia mengajukan permohonan perundingan secara birpatit yang berakhir tanpa adanya penyelesaian. Penggugat pun pada tanggal 17 September 2018 kembali mengajukan permohonan pencatatan perselisihan ke Lembaga Mediasi pada Kantor Tenaga Kerja Kota Batam. Mediator telah mengundang para pihak untuk diselesaikan melalui Lembaga Mediasi, tetapi upaya itu juga berakhir tanpa adanya penyelesaian dan kesepakatan. Sehingga pada tanggal 13 November 2018, mediator mengeluarkan hal anjuran yang kemudian diterima oleh Penggugat namun ditolak oleh Tergugat. Karena Tergugat menolak anjuran tersebut maka permasalahan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Penggugat yang di PHK tanpa melalui Penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merasa hak-haknya belum terpenuhi termasuk Upah yang seharusnya ia masih dapatkan.

Tergugat yang melakukan PHK tanpa melalui Penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. PHK sepihak adalah salah satu bentuk kebijakan perusahaan dalam melakukan pemutusan hubungan kerja yang tidak didasari dengan isi perjanjian kerja serta alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan oleh sebab itu pemutusan hubungan kerja

sepihak tersebut dinilai banyak bertentangan dengan sistem hukum di Indonesia.⁹

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis, maka penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan kepastian bagi tenaga kerja sebagai penelitian dengan judul “Hak Atas Upah Selama Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tpg)”.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Mengapa hakim yang memeriksa dan mengadili dalam perkara a quo menolak hak atas upah pekerja dalam amar Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tpg ditinjau berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003?
2. Bagaimana pertimbangan hakim yang memeriksa dan mengadili dalam perkara a quo terhadap hak atas upah dalam Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tpg berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, asas-asas hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi.¹⁰

⁹ Ferryansah Cahyo Subagyo, “Jurnal Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”

¹⁰Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-8. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hlm. 133.



2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian daripada penelitian ini adalah preskriptif, yaitu Penulis akan mencoba memberikan pemecahan permasalahan terhadap permasalahan hukum dalam penelitian ini sehingga menghasilkan argumentasi yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah diperoleh, argumentasi tersebut berupa preskripsi atau penilaian mengenai benar atau salah menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian.¹¹

3. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) macam jenis atau sumber bahan hukum yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non-hukum, yang diuraikan sebagai berikut:

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat otoratif, atau mempunyai kekuatan mengikat. Bahan hukum primer terdiri atas peraturan perundang-undangan, catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan, dan putusan-putusan hakim.¹² Dalam hal ini, bahan hukum primer yang akan digunakan di dalam penelitian ini meliputi:

- 1.) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
- 2.) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3.) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, yang tidak mengikat, yang meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku teks karena buku teks berisi

¹¹*Ibid.*, hlm.132.

¹²*Ibid.*, hlm. 141.



mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi.

c. Bahan non-hukum

Bahan non hukum yaitu dapat berupa buku-buku mengenai ilmu politik, ekonomi, sosiologi, filsafat, kebudayaan ataupun laporan-laporan penelitian non-hukum dan jurnal-jurnal non-hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penelitian.¹³ Lebih lanjut dalam penelitian ini bahan non hukum yang akan Penulis gunakan antara lain adalah buku-buku mengenai apartemen dan Kamus Besar Bahasa Indonesia. Selain daripada itu, bahan non hukum juga dapat berupa wawancara, dialog, kesaksian ahli hukum di pengadilan, seminar, ceramah, dan kuliah.¹⁴

d. Teknik Pendekatan Penelitian

Apabila dalam penelitian menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yang dilakukan adalah mencari peraturan perundang-undangan mengenai atau yang berkaitan dengan isu tersebut.¹⁵ Pengumpulan bahan-bahan hukum dilakukan dengan membaca, melihat, mendengarkan, maupun melalui media internet.¹⁶ Setelah data dan bahan hukum dikumpulkan, tahap selanjutnya adalah melakukan pengolahan data, yaitu mengelola data sedemikian rupa sehingga data dan bahan hukum tersebut tersusun secara runtut dan sistematis.¹⁷

e. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan adalah suatu teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku,

¹³ *Ibid.*, hlm. 181-184.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 206.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 237.

¹⁶ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 160.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 180.



literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.¹⁸

f. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu menguraikan dan menginterpretasikan data dalam bentuk kalimat yang baik dan benar untuk memperoleh jawaban singkat yang dirumuskan secara deduktif. Deduktif adalah proses penalaran yang bermula dari keadaan umum hingga keadaan khusus sebagai pendekatan pengajaran yang bermula dengan menyajikan aturan aturan, prinsip umum it dalam keadaan khusus dengan cara menarik kesimpulan dari bahan yang diteliti.¹⁹

II. PEMBAHASAN

A. Kasus Posisi

Pada penelitian ini, penulis mengkaji putusan Pengadilan Hubungan Industrial yaitu pada Pengadilan Tanjung Pinang yang telah berkekuatan hukum tetap. Kajian ini dilakukan dengan melakukan analisis kasus pidana Putusan Pengadilan Negeri dengan nomor putusan 26/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tpg. Putusan tersebut membahas tentang kasus antara Nofriyanto dan PT. SYS-Mac Indonesia. Nofriyanto sebagai pihak Penggugat dan PT. SYS-Mac Indonesia sebagai pihak Tergugat. Nofriyanto (Penggugat) bekerja di PT. SYS-Mac dengan jabatan sebagai *Turning Machinist* tanpa perjanjian kerja sejak tanggal 22 Agustus 2012 dengan upah sebesar Rp. 3.611.664 (tiga juta enam ratus sebelas ribu enam ratus enam puluh empat rupiah) yang pada saat itu sudah melebihi Upah Minimum Provinsi Tanjungpinang pada tahun 2018 yang sebesar Rp. 2.565.187 (dua juta lima ratus enam puluh lima ribu seratus delapan puluh tujuh rupiah). Kasus berawal pada tanggal 5 September 2018 dimana Penggugat menerima surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari Tergugat yang ditandatangani oleh Aristha selaku *Human Resources (HR) Executive* dan Low Boon Koon sebagai Direktur PT. SYS-Mac Indonesia. Terhitung sejak

¹⁸. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 111.

¹⁹Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hlm. 192.



diberikannya surat PHK kepada pihak penggugat, ia belum menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak sebesar 15% dari pihak tergugat. Namun pihak Tergugat memberi uang pisah sebesar Rp. 7.223.330 (tujuh juta dua ratus dua puluh tiga ribu tiga ratus tiga puluh rupiah).

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan pihak Tergugat dikarenakan pada tanggal 31 Agustus 2018, Penggugat pada saat berada di lingkungan kerja dalam waktu jam kerja telah melakukan tindakan kekerasan berupa mencekik dan melakukan pengancaman terhadap rekan kerjanya yang bernama Parlindungan. Perbuatan tersebut juga disaksikan oleh beberapa rekan kerja lainnya. Dengan keributan tersebut akhirnya pihak pimpinan mengetahui dan melakukan Tindakan sepihak. Pihak Penggugat tidak diminta untuk melakukan klarifikasi tentang perbuatannya tersebut oleh Tergugat. Menurut pihak Tergugat tindakan tersebut adalah perbuatan yang termasuk dalam pelanggaran berat. Karena perbuatan tersebut Penggugat akhirnya menerima surat peringatan (SP) III sekaligus dengan konsekuensi putusya hubungan kerja.

Penggugat tidak menerima keputusan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak sehingga, ia mengajukan permohonan perundingan secara bipartit yang berakhir tanpa adanya penyelesaian. Penggugat pada tanggal 17 September 2018 pun kembali mengajukan permohonan pencatatan perselisihan ke Lembaga Mediasi pada Kantor Tenaga Kerja Kota Batam. Mediator telah mengundang para pihak untuk diselesaikan melalui Lembaga Mediasi, tetapi upaya itu juga berakhir tanpa adanya penyelesaian dan kesepakatan. Sehingga pada tanggal 13 November 2018, mediator mengeluarkan hal anjuran yang kemudian diterima oleh Penggugat namun ditolak oleh Tergugat. Karena Tergugat menolak anjuran tersebut maka permasalahan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Setelah perkara tersebut diputus oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial Tanjung Pinang, Penggugat masih tidak juga mendapatkan sebagian haknya yaitu hak atas upah karena hakim menimbang berdasarkan gugatan penggugat yang menyatakan bahwa sejak



Oktober 2018 sampai dengan Februari 2019, Penggugat tidak dipekerjakan oleh tergugat.

B. Upah Selama Proses Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja, hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh tersebut berdasarkan dengan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²⁰ Pada faktanya, dalam menjalin hubungan kerja sering terjadi perselisihan yang kerap kali berujung pada terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi antara pengusaha dan pekerja pada dasarnya membuat hubungan antara kedua pihak tersebut menjadi putus atau selesai. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat 25 dijelaskan pengertian pemutusan hubungan kerja yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.²¹ Dengan kata lain, pekerja/buruh akan kehilangan pekerjaan sebagai mata pencaharian dan sumber pendapatannya. Oleh karena itu, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan pengaturan pelaksanaan atas pemutusan hubungan kerja tersebut, dengan melibatkan peran pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, maupun Negara/Pemerintah.

Di dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 151 sudah dijelaskan bahwa baik pengusaha maupun pekerja harus sebisa mungkin berupaya agar PHK tidak dilakukan, namun apabila dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh²². Yang kemudian dijelaskan lebih rinci pada ayat (3)²³, Dalam hal perundingan

15. ²⁰ Indonesia, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, pasal 1 ayat

²¹ *ibid*, pasal 1 ayat 25.

²² *Ibid*, Pasal 151 ayat 2

²³ *Ibid*, Pasal 151 ayat 3



sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sehingga PHK yang dilakukan oleh pengusaha harus terlebih dahulu memperoleh penetapan dari Lembaga PHI, apabila belum mendapatkan penetapan maka hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dapat dikatakan masih berjalan sesuai daripada isi perjanjian kerja.

Pemberian upah selama proses pemutusan hubungan kerja kerap kali diminta dalam posita maupun petitum penggugat. Dalam melakukan PHK, pengusaha tentu harus mempertimbangkan dampak yang disebabkan dari tindakan tersebut. Upah sendiri merupakan hak yang melekat oleh diri pekerja sesuai dengan apa yang ada dalam pasal 1 ayat 30 UU Ketenagakerjaan.²⁴ Menurut Soetiksno pemberian upah adalah mengenai pelaksanaan kerjanya bukan mengenai penyerahan hasil kerja. Sehingga yang ditekankan dalam pemberian upah adalah tentang bagaimana pekerja telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah disepakati dalam isi perjanjian kerja.²⁵ Hal ini sesuai dengan Pasal 93 ayat (1) yang berbunyi bahwa Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.²⁶ Namun dalam Pasal 93 ayat (2) dijelaskan mengenai Batasan-batasan dalam ayat (1) yang berbunyi :

“Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila :

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan,
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;

²⁴ *Ibid*, Pasal 1 ayat 30.

²⁵ Soetiksno, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: 1979), hlm. 13

²⁶ Indonesia, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, pasal 93 ayat 1.



- c. pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhawatirkan, membaptis kan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.”

Selain dalam Pasal diatas, dalam Pasal 155 ayat (3)²⁷ UU Ketenagakerjaan juga menyimpangi ketentuan dalam Pasal 93 ayat (1)²⁸ dimana dalam pasal tersebut mengatur tentang tindakan yang dapat dilakukan oleh pengusaha selama proses PHK yaitu skorsing. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa pekerja tetap berhak atas upahnya walaupun pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan isi perjanjian kerja. Hal itu dikarenakan pekerja tersebut sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja. Sehingga sesuai dengan Pasal 155 ayat (2)²⁹ dan (3)³⁰ UU Ketenagakerjaan, maka sebelum ditetapkannya putusan oleh Lembaga PHI

²⁷ *Ibid, Pasal 155 ayat 3*

²⁸ *Ibid, Pasal 93 ayat (1)*

²⁹ *Ibid, Pasal 155 ayat 2*

³⁰ *Ibid, Pasal 155 ayat 3*



pengusaha tetap harus membayar Upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Upah proses kemudian diatur lebih rinci di dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015. yang dimana telah menjadi jawaban terhadap problem hukum upah proses. Ketentuan butir B angka 2 huruf f, SEMA Nomor 3 Tahun 2015, menyatakan : *Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah menghukum membayar upah proses selama 6 bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004³¹ tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para Pihak.* Dengan adanya SEMA ini, upah proses hanya perlu diberikan selama 6 bulan dan tidak perlu diberikan hingga putusan berkekuatan hukum tetap. Ketentuan tersebut berlaku apabila pekerja telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja dan UU Ketenagakerjaan.

Dalam Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Tpg, Nofriyanto yang merupakan penggugat telah bekerja selama 6 tahun 1 bulan di perusahaan PT. Sys Mac Indonesia yang merupakan Perusahaan tergugat. Dalam berjalannya hubungan kerja, penggugat melakukan kesalahan berat sesuai dengan apa yang ada dalam Pasal 158 ayat (1) yaitu :³²

“Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

³¹ Indonesia, *Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015*

³² *Ibid, Pasal 158 ayat 1*



- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.”

Pengusaha seharusnya perusahaan dapat menempuh tindakan yang lebih bijak selain dengan diberikannya SP III dan PHK. Dalam kasus ini, perusahaan belum melakukan klarifikasi kepada 2 pihak yang mengalami perkelahian, melainkan langsung mengambil tindakan sepihak. Seharusnya perusahaan dapat menjadi penengah yang baik dengan mencoba untuk melakukan mediasi antara kedua pihak yang berkelahi. Sehingga apabila memungkinkan dilakukan perdamaian maka seharusnya PHK tidak perlu dilakukan. Karena dalam hal ini tindakan yang dilakukan penggugat tidak menimbulkan kerugian materil yang berupa kerugian harta/benda terhadap perusahaan. Pengusaha dalam kasus ini juga lalai dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Terhadap penggugat tidak

diminta untuk melakukan klarifikasi atas perbuatannya kepada rekan kerjanya, sehingga tidak diketahui alasan mengapa penggugat melakukan tindakan tersebut. Apabila memang tidak bisa dilakukan mediasi antara penggugat dan korban maka sudah seharusnya tergugat melakukan tindakan PHK sesuai dengan UU Ketenagakerjaan pasal 151³³ yang menyatakan bahwa harus ada penetapan dari Lembaga PHI.

C. Pertimbangan Hakim Dalam Mengabulkan Sebagian Dari Petitum Penggugat

Majelis Hakim pada PHI di PN Tanjung Pinang menjatuhkan putusan dengan amar sebagai berikut :

- (1) Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- (2) Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak putusan ini dibacakan;
- (3) menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan ketentuan yang berlaku;
- (4) Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat sebesar = Rp59.231.287,60 (lima puluh sembilan juta dua ratus tiga puluh satu ribu dua ratus delapan puluh tujuh rupiah koma enam puluh sen)
- (5) Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Pengacara penggugat dalam mengajukan gugatannya kurang teliti, dimana dalam perhitungan uang pesangon mengalami kesalahan dan uang penghargaan masa kerja tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Perhitungan pesangon dalam amar putusan hakim sudah sesuai yaitu dengan total Rp.50.563.296,-.

Uang Pesangon	7 X Rp. 3.611.664,- X 2	Rp. 50.563.296,-
---------------	-------------------------	------------------

³³ *Ibid*, Pasal 151.



Namun dalam amar putusan hakim juga masih ada yang kurang sinkron yaitu dalam perhitungan uang penghargaan masa kerja.

Uang penghargaan masa kerja	2 X Rp. 3.611.664,	Rp. 7.223.328,-
-----------------------------	--------------------	-----------------

Dalam kasus ini, penggugat telah bekerja selama 6 tahun 1 bulan di perusahaan tergugat, maka seharusnya perhitungan pesangon sesuai dengan Pasal 156 ayat (3) huruf b³⁴ yaitu masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah. Sehingga perhitungan kekurangan hak yang seharusnya diterima penggugat adalah sebagai berikut:

Uang Pesangon	7 X Rp.3.611.664,- X 2	Rp.50.563.296,-
Uang penghargaan masa kerja	3 X Rp.3.611.664,	Rp. 10.834.992,-
Uang penggantian hak	15% X Rp.57.786.624,-	Rp. 8.667.993,60 (+)
Sub Total		Rp. 70.066.281,60
Uang pisah yang sudah diterima Penggugat		Rp. 7.223.330,00 (-)
Jumlah		Rp. 62.832.951,60

Sehingga apabila dilihat dari perhitungan diatas, maka total kekurangan yang seharusnya diterima oleh penggugat berjumlah Rp. 62.832.951,60,-

³⁴ *Ibid, pasal 156 ayat 3*



III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam berjalannya hubungan kerja, sering kali terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Kerap kali Pemutusan Hubungan Kerja terjadi karena pekerja melakukan kesalahan berat sesuai apa yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pada Pasal 158 ayat (1). Pekerja yang diduga melakukan kesalahan berat harus dibuktikan terlebih dahulu. Pihak pengusaha harus berusaha berperan sebagai penengah yang baik dan meminta klarifikasi terhadap pekerja apabila tidak dimasukkan ke ranah pidana. Apabila memang Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja harus mengikuti proses sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku, yaitu terdapat pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan tentu menimbulkan akibat, baik terhadap pekerja maupun pengusaha. Hak dan kewajiban dari masing-masing pihak juga harus dipenuhi sampai adanya penetapan dari Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial. Apabila belum ada penetapan dari Lembaga tersebut, maka hubungan kerja antara kedua pihak masih berjalan. Sehingga, upah bulan Oktober 2018 sampai dengan Februari 2019 yang diminta oleh penggugat dalam petitum seharusnya dibayarkan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dalam skripsi maka saran-saran yang dapat diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

Dalam melakukan hubungan kerja pekerja dan pengusaha harus memenuhi hak dan kewajiban masing-masing. Baik pekerja maupun pengusaha harus seminimal mungkin berupaya agar tidak terjadi suatu Pemutusan Hubungan Kerja. Apabila terjadi suatu pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja, pengusaha sebaiknya melakukan klarifikasi terhadap pekerja yang bersangkutan. Pengusaha harus bersikap adil dan bijaksana dalam mewujudkan hubungan kerja yang harmonis. Apabila



Pemutusan Hubungan Kerja tidak bisa dihindari, maka harus sesuai dengan Undang-Undang yang ada yaitu melalui proses bipartite, tripartite ataupun sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial. Proses penyelesaian tersebut diharuskan agar terhindar dari suatu Pemutusan Hubungan Kerja sepihak sehingga hak-hak pekerja dapat terpenuhi. Hakim yang memeriksa dan mengadili suatu perkara a quo harus adil dan menganggap para pihak sama rata. Sehingga hakim dapat memberikan kepastian hukum untuk pekerja atau bagi para pihak yakni tidak hanya berdasarkan pertimbangan yuridis tetapi juga melihat pertimbangan secara sosiologis yang mengarah kepada latar belakang perselisihan.

DAFTAR PUSTAKA

1. BUKU

- Ashyadie, Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007)
- Asikin, Zainal. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004).
- C.T.S, Kansil. et al., *Modul Hukum Perdata*, (1995).
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Keempat, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008).
- Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Cetakan ke-1, (Jakarta: Sinar Grafika, 2005).
- Fajar, Mukti dan Achmad, Yulianto. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010).
- Herimanto dan Winarno, *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*, (Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2012)
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi revisi, cetakan ke-4, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003).
- Marbun, Rocky, *Jangan Mau di-PHK Begitu Saja*, Cetakan ke-1 (Jakarta: Visimedia, 2010).
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Cetakan ke-8. (Jakarta: Kencana, 2013).
- Nazir, M. *Metode Penelitian*. Cetakan ke-5, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003).
- Nurachmad, Much, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, dan Dana Pensiun*, Cetakan ke-1, (Jakarta: Visimedia, 2009).
- Simanjuntak, D. Danny H., *PHK dan Pesangon Karyawan*, Cetakan ke-1, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2007).
- Simorangkir, Sumantap M. *Hukum acara Perselisihan Hubungan Industrial*, (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, 2013).
- Soeroso, R. *Pengantar Ilmu Hukum*, Edisi 1, Cetakan ke-8, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006).
- Soetiksno, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: 1979).
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta: PT Sinar Grafik, 2009).



Uwiyono, Aloysius. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Edisi 1. Cetakan ke-2.
(Jakarta: Rajawali Per, 2014).

2. PERUNDANG-UNDANGAN

Indonesia. *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Indonesia, *Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon*.

3. JURNAL

Ferryansah Cahyo Subagyo, *Jurnal Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.