



ANALISIS PUTUSAN SELA TERHADAP PERMOHONAN

PEMBAYARAN UPAH PROSES DALAM PENGADILAN

HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI PUTUSAN: PUTUSAN

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

NOMOR: 181/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BDG jo

PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR:

82/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BDG)

Yolanda Pracelia

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-Mail: yolandapracelia@yahoo.com)

Andari Yurikosari

(Corresponding Author)

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara. Meraih Sarjana Hukum pada

Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Magister Hukum pada Fakultas

Hukum Universitas Indonesia, Doktor (Dr.) pada Fakultas Hukum

Universitas Indonesia)

(E-mail: andari.yurikosari@gmail.com)

Abstract

Based on Article 96 of Law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement states that in essence that if the Company is proven at the first session not to carry out its obligations under Article 155 Paragraph (3) Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, the Judge may decide interim. In the Decision of the Industrial Relations Court Number: 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg jo Decision of the Industrial Relations Court Number: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg, the Judge decides on the request for payment of process wages at interlocutory decisions and final decisions, thus raising problems, how is the legal certainty of the application for process wage payments in the Industrial Relations Court and how to prove in the request for payment of process wages in the Industrial Relations Court. This study uses normative legal research methods, which are prescriptive in nature, with methods of data collection in the form of library studies, and supported by the results of interviews with Labor Law Experts. The results of the study show that, first, legal certainty in the request for payment of process wages on interlocutory decisions must be logical and not cause doubt. Second, the evidence applied at the time of the Industrial Relations Dispute is not in accordance with the situation that occurred in practice, so that it burdens the Workers. In the decision of the Industrial Relations Court Number: 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg jo Industrial Relations Decision Number: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg is not in accordance with the Laws and Regulations in Indonesia.

Keywords: *Intermediate Decisions, Process Wages, Requests for Process Wages Payments*



I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Ketentuan hukum perburuhan berasal dari adanya suatu perjanjian, yang di mana ada dua pihak yang dilibatkan, yaitu pemberi kerja dan penerima kerja. Terjadinya perselisihan antara buruh / pekerja dengan pihak pengusaha merupakan suatu hal yang tidak mudah untuk dicegah, karena perselisihan bisa terjadi tanpa suatu pelanggaran.¹ Perselisihan ini dapat diselesaikan lewat pengadilan atau di luar pengadilan.

Pada dunia Ketenagakerjaan, perselisihan yang paling sering terjadi adalah perselisihan PHK. Pada Praktiknya, PHK dapat dilakukan oleh salah satu pihak baik pengusaha maupun pekerja.² Luasnya permasalahan perselisihan PHK maka tidak heran bahwa perlindungan paling banyak dalam Peraturan Ketenagakerjaan adalah mengenai PHK. Hal ini wajar karena dapat dilihat bahwa permasalahan PHK menyangkut kelangsungan hidup para pekerja.

Pada saat terjadinya perselisihan, banyak pemberi kerja yang memilih untuk tidak membayar hak-hak pekerjaannya selama proses PHK. Pada saat perusahaan mengeluarkan surat PHK, mereka merasa sudah tidak bertanggungjawab terhadap pekerja. Pengusaha menjadikan alasan tersebut untuk tidak membayar upah atau melakukan tindakan *skorsing*.³

Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja), baik berupa uang atau barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi. Istilah *skorsing* diberikan kepada buruh yang dalam keadaan proses PHK. Upah *skorsing* merupakan upah yang harus dibayarkan apabila belum ada

1 Payaman J Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*. Edisi ke-3, (Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009) hal 151.

2 Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*, (Tangerang: Visi Media, 2007), hal. 13.

3Anonim, "Upah Pekerja Selama Proses PHK Seringkali Tak Dibayar", www.hukumonline.com, 16 April 2019, hal. 1.



putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial mengenai waktu PHK tersebut di samping upah pesangon dan kewajiban pembayaran upah lainnya. Pada praktiknya juga dikenal istilah upah proses. Upah proses tidak memiliki definisi lebih lanjut, hanya saja istilah upah proses sering digunakan dalam praktek. Pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, menyatakan bahwa:

“Pada dasarnya, hak pekerja/buruh untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.”

Upah proses diatur dalam Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang pada intinya pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan segala hak dan kewajibannya hingga adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial. Hal ini diperkuat dengan adanya amar Putusan MK No: 37/PUU-IX/2011 yakni bahwa upah proses seharusnya diberikan sampai para pihak mendapatkan putusan berkekuatan hukum tetap. Dapat diketahui bahwa upah proses dikabulkan dalam putusan pokok karena amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-IX/2011 yang menyatakan bahwa upah proses akan diberi sampai para pihak mendapatkan putusan hukum tetap.⁴

Pasca di keluarkannya Putusan MK Nomor: 37/PUU-IX/2011, Mahkamah Agung berdasarkan tujuan menjaga kesatuan penerapan hukum dan konsistensi putusan⁵, mengeluarkan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberitahuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015, pada bagian kamar perdata khusus huruf (f), mengatur bahwa upah proses maksimal 6 (enam) bulan.⁶ Jangka waktu yang diberikan oleh SEMA Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberitahuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung

4 Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-IX/2011

5 Indonesia, *Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberitahuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015*, Konsiderans.

6 Indonesia, *Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberitahuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015*, kamar perdata khusus, bidang ketenagakerjaan, huruf (f).



Tahun 2015 mengenai upah proses tersebut dapat diketahui permohonan upah proses dapat dikabulkan dalam putusan pokok atau putusan sela.

Kedua penafsiran ini melahirkan beberapa norma yang dapat diterapkan dalam praktek terkait upah proses. Mengenai upah proses, dalam praktek banyak para pekerja menuntut pembayaran upah proses dalam Putusan Sela (Provisi). Dasar hukumnya adalah ketentuan Pasal 96 Ayat (1) *jo* Ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada intinya apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua harus segera menjatuhkan Putusan Sela yang berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan. Putusan Sela dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua. Putusan sela adalah putusan yang dijatuhkan sebelum putusan akhir yang diadakan dengan tujuan untuk memungkinkan atau mempermudah kelanjutan pemeriksaan perkara.⁷

Pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Bandung Nomor: 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.BDG, Perkara yang diajukan oleh Penggugat yakni Pengusaha (PT. Bridgestone Tire Indonesia) kepada 6 (enam) Tergugat yakni Pekerja (Caskani, Nanang Suhana, Hariyanto, Sukanto, Anwar, Lukman Hakim) pada Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Bandung yang dalam tuntutan provisi (putusan sela) mengenai upah *skorsing* (upah proses) yang diajukan oleh para pekerja (penggugat rekonsensi) dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Bandung bahwa Putusan Sela (Provisi) dikabulkan yang dalam amarnya menyatakan penundaan pembayaran upah *skorsing*

⁷ Elfrida R. Gultom, *Hukum Acara Perdata* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2017), h. 101.



batal demi hukum, sehingga PT. Bridgestone Tire Indonesia harus membayar upah dan hak-hak lainnya secara tunai kepada pekerja.

Lain hal dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Bandung Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg. Pada Perkara antara Haryanto selaku Penggugat melawan PT. Surya Graha Sinar Cemerlang selaku Tergugat, Hakim memutuskan dalam amarnya bahwa tuntutan dalam Putusan Sela (Provisi) tidak dikabulkan. Pengusaha melakukan PHK kepada pekerja dengan alasan mangkir kerja. Pengusaha juga tidak menerapkan PHK yang sesuai dengan Undang-Undang dan tanpa memberikan Surat *Skorsing*. Hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh penggugat tidak dilaksanakan dengan semestinya. Menurut Pasal 96 Ayat (1) *jo* Ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial seharusnya Hakim menjatuhkan Putusan Sela di mana tergugat membayar upah dan hak-hak lainnya kepada penggugat karena pada saat PHK terjadi belum ada Putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti dijelaskan di atas serta permasalahan-permasalahan mengenai Putusan Sela yang dikabulkan dan tidak dikabulkan mengenai upah proses dan hak-hak pekerja, maka perlu dilakukan penulisan secara mendalam. Penulis memilih judul: “Analisis Putusan Sela Dalam Permohonan Upah Proses (Studi Putusan: Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg *jo* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg)”.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana kepastian hukum permohonan pembayaran upah proses dalam putusan sela pada Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg *jo* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg?



2. Bagaimana pembuktian putusan sela dalam Pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
(Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg).

C. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah metode yang Peneliti lakukan agar bisa menjawab rumusan masalah. Metode penelitian ini salah satu bagian yang terpenting dari suatu penelitian, karena metode penelitian ini akan menjadi tumpuan arah bagi suatu penelitian.⁸

1. Jenis Penelitian

Jenis yang Penulis gunakan dalam penulisan ini yaitu metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah proses untuk mendapatkan suatu dasar hukum, asas-asas hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi.⁹ Penulis menggunakan penelitian ini karena Penulis mengkaji Peraturan Perundang-undangan yang ada mengenai pekerja/buruh dan upah disesuaikan dengan keadaan saat ini.

2. Jenis Data dan Sumber Bahan.

Pada penelitian ini, jenis data yang penulis pakai adalah jenis data sekunder. Jenis data sekunder adalah bahan yang diperoleh dari penelaahan kepustakaan / penelaahan terhadap berbagai literatur atau bahan yang berkaitan dengan masalah atau materi penelitian yang sering disebut data hukum.¹⁰

Pada metode penelitian normatif terdapat 3 (tiga) macam bahan hukum yang dapat dipakai oleh Penulis, yakni:

a) Bahan Hukum Primer

⁸ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), hal.104

⁹ *Ibid.*, hal.34.

¹⁰ *Ibid.*, hal.184.



Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang sifatnya otoritatif, artinya mempunyai otoritas.¹¹ Bahan hukum primer yang dipakai oleh penulisan ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian PHI, dan Putusan PHI Nomor: 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg jo Putusan PHI Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg.

b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa semua bahan yang dipublikasikan tentang hukum yang tidak merupakan dokumen-dokumen formal.¹² Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penulisan ini adalah berbagai kepustakaan hukum yakni buku atau jurnal hukum yang membahas mengenai prinsip-prinsip dasar (asas hukum), pandangan para ahli hukum (doktrin) berupa semua publikasi tentang hukum.

c) Bahan Non-Hukum

Bahan penulisan yang terdiri atas buku tulis bukan hukum yang terhubung dengan penelitian¹³, seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia dan hasil wawancara.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non-hukum. Penelusuran bahan-bahan hukum tersebut dapat dilakukan dengan membaca, melihat, mendengarkan, maupun melalui media internet.¹⁴

4. Teknik Pengolahan Data

Setelah data dan bahan hukum dikumpulkan, tahap selanjutnya adalah melakukan pengolahan data, yaitu mengelola data sedemikian rupa

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hal.181.

¹² *Ibid.*, 181.

¹³ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Op.Cit.*, hal.43.

¹⁴ *Ibid.*, hal.160.



sehingga data dan bahan hukum tersebut tersusun secara runtut dan sistematis.¹⁵ Pada penelitian hukum normatif, pengelolaan bahan bertujuan untuk mengadakan sistematisasi terhadap bahan-bahan hukum tertulis dengan cara melakukan seleksi data sekunder dan bahan hukum, kemudian melakukan klarifikasi menurut penggolongan bahan hukum dan menyusun data hasil penelitian tersebut secara sistematis dan logis.¹⁶

5. Teknik Analisis Data

Hasil pengolahan data tersebut dianalisa dengan teori yang ditemukan sebelumnya.¹⁷ Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum yang bersifat preskriptif. Pada penelitian preskriptif, Penulis memberikan tanggapan atas hasil yang didapatkan melalui sumber-sumber penelitian. Adapun sumber-sumber penelitian merupakan hasil pemikiran Penulis yang dikembangkan. Pendekatan normatif terhadap hukum positif yang berlaku terhadap kasus yang diangkat oleh Penulis.

Tanggapan tersebut berupa pemikiran mengenai benar atau salahnya, atau apa yang seyogyanya menurut hukum terhadap fakta atau peristiwa hukum dari hasil penelitian. Pendekatan skripsi ini, Penulis akan menggunakan pendekatan Undang-Undang. Pendekatan Undang-Undang adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua Undang-Undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan masalah hukum yang sedang diteliti.¹⁸

II. Pembahasan

A. Kepastian hukum permohonan pembayaran upah proses dalam putusan sela pada Studi Putusan PHI Nomor: 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg jo Putusan PHI Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hal.180.

¹⁶ *Ibid.*, hal.181.

¹⁷ Mukti Fajar ND dan YuliantoAchmad, *Op.Cit.*, hal.183.

¹⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit.*, hal.133.



Kepastian Hukum memiliki pengertian tidak menimbulkan keraguan dan logis. Kepastian hukum merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologi.¹⁹ Kepastian bukan hanya sekedar tuntutan moral, melainkan mencirikan hukum. Kepastian hukum merupakan jaminan bahwa hukum tersebut dapat dijalankan dengan baik.²⁰ Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk. Dalam permohonan pembayaran upah proses pada Putusan PHI Nomor: 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg, bahwa para Pekerja (Tergugat) di Putus Hubungan Kerja oleh Perusahaan (Penggugat) dengan dalil memberikan keterangan palsu. Pekerja menyatakan bahwa hal tersebut tidak tepat, karena perusahaan telah mengetahui hal tersebut bahwa pekerja tidak hadir tepat waktu dalam RAKERNAS karena Tergugat VI mengalami sakit parah, sehingga para Pekerja menunda perjalanan tersebut.²¹ Penggugat mempermasalahkan hal tersebut pada saat perundingan kenaikan gaji 2016 untuk seluruh karyawan PT. Bridgestone Tire Indonesia.

Pada putusan terdapat permohonan pembayaran upah proses yang dimintakan untuk dikabulkan dalam putusan sela. Hakim mengabulkan permohonan tersebut untuk mengabulkan pembayaran upah proses pada putusan sela. Berbeda dengan Putusan PHI Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg, dalam putusan ini sengketa antara Pekerja (Penggugat) dengan Perusahaan (Tergugat) terjadi karena Tergugat menganggap Penggugat mangkir dari pekerjaannya, sehingga Tergugat melakukan tindakan PHK terhadap Penggugat. Penggugat menyatakan bahwa pada saat ia bekerja pada tanggal 25 Februari 2015, Pukul 10.00 WIB, ia tiba-tiba sakit dan diantar pulang kerumah oleh teman dari si Penggugat.²² Pada tanggal 2 Maret 2015, Penggugat dibawa ke Rumah Sakit Al-Islam dan dari

¹⁹ Dominikus Rato, *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, (Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010), hal. 59.

²⁰ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, (Yogyakarta: Liberty, 2009), hal. 21.

²¹ Indonesia, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg.

²² Indonesia, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg



hasil pemeriksaan, Penggugat dinyatakan menderita sakit stroke. Penggugat kembali bekerja pada tanggal 16-21 April 2015. Pada saat Penggugat bekerja, Penggugat dipanggil dan diberikan surat Pemberhentian Kerja dengan alasan kehadiran yang tidak dapat dipastikan. Tergugat menyatakan bahwa akan membayar upah dan hak-hak Penggugat dengan cara dicicil. Penggugat menolak gagasan tersebut, karena Penggugat mempertimbangkan biaya pengobatan dan kelangsungan hidup keluarganya. Penggugat mendaftarkan perkara kepada Lembaga PHI. Pada Putusan ini, permohonan pembayaran upah proses tidak dikabulkan dalam putusan sela, melainkan pada putusan akhir.

Istilah upah proses sendiri tidak dikenal dalam Undang-Undang. Hal ini juga disampaikan oleh Reytman Aruan, sehingga istilah upah proses lebih dikenal dalam praktik peradilan²³. Menurut Reytman Aruan, Pada praktiknya, permohonan upah proses pada putusan sela sangat jarang ditemui, karena Hakim mengedepankan prinsip kehati-hatian. Penulis memiliki pandangan yang sama mengenai hal tersebut. Penulis berpendapat, bahwa berdasarkan Pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Putusan sela harus segera dijatuhkan apabila terbukti pada persidangan pertama, Perusahaan terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dalam Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Perusahaan wajib membayar upah dan hak-hak lain yang biasa diterima oleh Pekerja.²⁴ Ketentuan ini sudah dilaksanakan pada Putusan PHI Industrial Nomor: 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg, di mana putusan tersebut telah di jatuhkan putusan sela mengenai pembayaran upah proses selama pekerja tidak diperbolehkan bekerja. Tergugat mengacu berdasarkan Pasal 96

23 Peneliti, Wawancara, dengan Dr. Reytman Aruan, S.H., M.Hum., Kepala Sub Bidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Jakarta: Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 6 Mei 2019).

24 Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)*, Pasal 96.



Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *jo* Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang di mana mengacu pada pembuktian surat *skorsing*. Pada Putusan PHI No. 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg, ketentuan sebagaimana tercantum dalam Pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak dilaksanakan. Pada Putusan ini, pembuktian mengacu pada Pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *jo* Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang di mana tindakan PHK dinyatakan batal demi hukum apabila belum ada penetapan dari Pengadilan. Pada putusan ini pekerja menuntut pembayaran upah proses untuk dikabulkan dalam putusan sela, karena Perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya dan melakukan PHK secara sepihak.

Menurut M. Fandrian H, upah yang dikabulkan dalam putusan sela disebut sebagai upah *skorsing* karena harus dibuktikan dengan adanya surat *skorsing*, sedangkan yang dikabulkan dalam putusan akhir disebut upah proses tanpa ada surat *skorsing*. Menurut pendapat Penulis, definisi upah proses itu sendiri masih belum jelas. Upah proses di artikan sebagai upah yang tidak dibayarkan dihitung sejak PHK terjadi atau upah selama peradilan berlangsung. Apabila upah yang dihitung sejak PHK, dapat diartikan bahwa PHK yang dilakukan secara sepihak dan tanpa ada penetapan dari Pengadilan, maka permohonan upah proses pada putusan sela harus dikabulkan. Reytman Aruan memiliki pandangan yang sama dengan Penulis mengenai hal tersebut. Reytman Aruan berpendapat bahwa apabila upah proses dikabulkan pada putusan sela, maka harus sudah jelas berapa jumlah dan sejak kapan mulai dihitung sebagai upah proses.

Berdasarkan pada tanggapan M. Fandrian H, Penulis menyertakan satu Putusan PHI Nomor: 28/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Plg, yang di dalamnya menyebutkan bahwa Pekerja diberikan surat *skorsing*, namun permohonan



upah proses tidak dikabulkan dalam putusan sela atas dasar status kerja para pekerja yang belum jelas.²⁵ Hakim tidak mempertimbangkan surat *skorsing* tersebut, dan para pekerja tidak mendapatkan upah proses di putusan akhir atas dasar Pekerja Waktu Tertentu yang demi hukum berubah menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu pada praktik peradilan tidak mendapatkan upah proses.

Penulis berpendapat, bahwa adanya ketidakharmonisan antara putusan-putusan tersebut yang menimbulkan ketidakpastian hukum. Kepastian hukum bukan hanya berupa Pasal-Pasal dalam Undang-Undang, melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim yang satu dengan lainnya. Pada Putusan yang penulis angkat, di katakan bahwa Tergugat tidak pernah membayar upah Penggugat setiap bulannya sejak Penggugat di PHK. Tertulis dalam Undang-Undang bahwa Perusahaan harus melakukan segala kewajibannya sampai ada penetapan dari Pengadilan. Ini menandakan, tidak adanya itikad baik dari Perusahaan. M. Fandrian H, memiliki pandangan yang sama dengan penulis mengenai tidak adanya itikad baik dari Perusahaan. Alasan tersebut seharusnya bisa menjadi penilaian atau pertimbangan bagi Hakim dalam mengambil keputusan.

Mengacu pada teori PHK, pihak yang ingin melakukan PHK, harus mengajukan permohonan kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.²⁶ Selama belum ditetapkan, Perusahaan dan Pekerja harus melakukan kewajibannya. Perusahaan dapat tidak memperkerjakan Pekerjaannya walau penetapan belum diberikan dengan melakukan tindakan *skorsing*. Hal ini yang sering diacuhkan oleh para Perusahaan, mengingat apabila sudah melakukan tindakan PHK maka Perusahaan beranggapan sudah tidak bertanggungjawab atas diri Pekerja. Hal ini menyimpang daripada Pasal 93 Ayat (1) *jo* Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penulis berpendapat bahwa Perusahaan tidak

25 Indonesia, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No: 28/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Plg.

26 Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), Pasal 155 Ayat (2).



memiliki itikad baik, dengan mengacuhkan hal tersebut. Pendapat tersebut didukung juga oleh M. Fandrian H. Hakim harus mempertimbangkan segala aspek.

Penulis berpendapat, apabila memang Perusahaan tidak memiliki itikad baik, dengan tidak melakukan tindakan *skorsing* sebelum ada penetapan dari pengadilan mengenai PHK antara para pihak, maka sanksi yang diberikan kepada Perusahaan tersebut adalah pembayaran upah proses tersebut dijatuhkan pada putusan sela.

Upah merupakan hal yang penting bagi pekerja, karena tujuan orang bekerja adalah untuk memperoleh upah. Menurut pendapat Penulis, dengan pembayaran upah proses yang dijatuhkan pada putusan akhir, tidaklah setara dengan kehidupan para Pekerja selama persidangan yang belum tentu pada putusan akhir tersebut para pekerja memperoleh pembayaran upah proses yang setimpal. Pada saat persidangan, bisa saja Pekerja belum mendapatkan pekerjaan karena sengketa tersebut, dan para Pekerja bergantung pada kebijakan Hakim pada saat putusan akhir dibacakan. M. Fandrian memiliki pandangan yang sama dengan hal tersebut, namun Ia menambahkan bahwa berapa jumlah yang diterima para Pekerja pada putusan akhir, para Pekerja tetap akan merasa cukup dibanding tidak mendapatkan apapun pada putusan akhir tersebut.

Berdasarkan hal-hal yang penulis paparkan di atas, penulis berpendapat bahwa antara Putusan Pengadilan PHI Nomor: 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg dengan Putusan PHI Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg terdapat perbedaan dalam pengabulan permohonan pembayaran upah proses. Dapat kita lihat, bahwa penafsiran upah proses tersebut tidak dijelaskan lebih lanjut dalam Undang-Undang. Penulis berpendapat yang dikategorikan sebagai upah proses itu ialah segala upah yang tidak dibayarkan selama dilakukannya PHK sebelum ada penetapan dari Pengadilan. Pada putusan yang penulis angkat, yang dituntut di dalam putusan sela ialah upah selama para Pekerja di PHK.



Menurut M. Fandrian H, hak dari para Pekerja sering terabaikan²⁷.

Seperti saat Perusahaan melakukan tindakan PHK, terkadang dalam praktiknya, pekerja tidak diberikan surat PHK. Sebelum adanya putusan dari peradilan, seharusnya Perusahaan melakukan tindakan *skorsing* bila Perusahaan tidak menginginkan Pekerja tersebut untuk bekerja di Perusahaannya. Perusahaanlah yang sering mengabaikan ketentuan yang berlaku, bukan keinginan Pekerja untuk tidak melakukan pekerjaannya, namun untuk membuktikan hal tersebut di Persidangan sangatlah sulit.

Kepastian hukum mengenai penjelasan upah proses itu sendiri pada saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang belum ditetapkan harus diatur lebih lanjut, sehingga para Pekerja maupun Pengusaha tidak dirugikan. Berdasarkan bunyi Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jelas di katakan bahwa yang pada intinya bila Perusahaan ingin melakukan penyimpangan yang dinyatakan dalam Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Perusahaan dapat melakukan tindakan *skorsing*.²⁸ Pada Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa yang pada intinya bahwa apabila ingin melakukan tindakan PHK, maka harus mengajukan permohonan PHK pada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terlebih dahulu. Disambung dengan Pasal 96 Ayat (1) *jo* Ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada intinya menyatakan bahwa apabila Perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya pada Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan terbukti pada persidangan pertama, maka dapat dijatuhkan putusan sela. Tidak dikabulkannya permohonan pembayaran

²⁷ Peneliti, Wawancara, dengan M. Fandrian H, S.H., M.H., Advokat pada LBHN PP FSP KEP SPSI, (Jakarta: Kantor Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, 8 Mei 2019).

²⁸ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), Pasal 155 Ayat (2).



upah proses pada putusan sela pada salah satu putusan Penulis, maka Penulis berpendapat tidak adanya kecocokan antara Undang-Undang dengan Putusan yang dijatuhkan Hakim. Tidak ada definisi secara jelas mengenai apakah upah proses dan upah *skorsing* berbeda atau sama, sehingga Penulis berpendapat upah yang tidak dibayarkan selama perselisihan PHK, maka itu disebut sebagai upah proses.

B. Pembuktian Putusan Sela dalam Pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pembuktian adalah penyajian alat-alat bukti yang sah menurut hukum dengan tujuan untuk memperkuat kebenaran ahli tentang fakta hukum yang menjadi pokok sengketa, sehingga memperoleh dasar kepastian untuk menjatuhkan keputusan.²⁹ Salah satu contoh alat bukti yang sah menurut hukum ialah surat.

M. Fandrian H berpendapat bahwa permohonan pembayaran upah yang dikabulkan dalam putusan sela disebut sebagai upah *skorsing*, sedangkan yang dikabulkan pada putusan akhir disebut sebagai upah proses.³⁰ Penulis sendiri memiliki pandangan bahwa hal tersebut tidak dijelaskan secara jelas dalam Undang-Undang mengenai istilah upah proses. Menurut Penulis, upah proses ialah upah yang tidak dibayarkan selama perselisihan berlangsung sampai ada penetapan dari pengadilan. Reytman Aruan berpendapat bahwa upah proses memang bisa dikabulkan dalam putusan sela atau putusan akhir. Ini menandakan bahwa menurut pandangan Reytman Aruan yang dikabulkan dalam putusan sela ataupun putusan akhir itulah yang disebut sebagai upah proses.³¹

²⁹ Bahtiar Effendie, Masdari Tasmin, dan A. Chodari, *Surat Gugatan dan Hukum Pembuktian dalam Perkara Perdata*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999), hal. 50.

³⁰ Peneliti, Wawancara, dengan M. Fandrian H, S.H., M.H., Advokat pada LBHN PP FSP KEP SPSI, (Jakarta: Kantor Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, 8 Mei 2019).

³¹ Peneliti, Wawancara, dengan Dr. Reytman Aruan, S.H., M.Hum., Kepala Sub Bidang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Jakarta: Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 6 Mei 2019).



M. Fandrian H memiliki pandangan jika ingin permohonan pembayaran upah yang tidak dibayarkan selama PHK dikabulkan dalam putusan sela, maka dasar hukumnya menggunakan Pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *jo* Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³² Putusan PHI Nomor: 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg menjadi salah satu contoh putusan yang permohonan pembayaran upah selama PHK dikabulkan dalam putusan sela. Selain dasar hukum tersebut, M. Fandrian menyatakan bahwa untuk dapat dikabulkan dalam putusan sela, maka harus ada bukti surat *skorsing*. Bukti surat *skorsing* diperlukan untuk memperkuat Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbicara mengenai tindakan *skorsing* yang dapat dilakukan Perusahaan sebelum mendapat penetapan PHK dari Pengadilan.

M. Fandrian H menjelaskan juga bahwa pembayaran upah selama PHK yang diputus pada putusan akhir itu dinamakan sebagai upah proses. Dasar hukum yang digunakan adalah Pasal 93 Ayat (2) huruf f *jo* Pasal 155 Ayat (2).³³ Isi dari Pasal tersebut menyatakan yang pada intinya Perusahaan harus tetap membayar upah pekerja apabila pekerja masih ingin melakukan pekerjaannya, namun Perusahaan tidak memperkerjakannya, dan sepanjang belum ada penetapan dari Pengadilan maka Perusahaan dan Pekerja harus melakukan segala kewajibannya. Ini yang terjadi pada Putusan PHI Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg.³⁴ M. Fandrian menyatakan bahwa pada putusan tersebut tidak ada bukti surat *skorsing* yang dapat menguatkan isi Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* Pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang

³² Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)*, Pasal 96.

³³ Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)*, Pasal 93 Ayat (2) *jo* Pasal 155 Ayat (2).

³⁴ Indonesia, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg



Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga Hakim menjatuhkannya pada putusan akhir bukan pada putusan sela. Hakim dinilai sudah memberikan putusan yang tepat pada kedua putusan tersebut.³⁵

Penulis berpendapat bahwa tidak ada penjelasan mengenai apakah upah *skorsing* berbeda dengan upah proses, karena upah proses maupun upah *skorsing* diartikan sebagai upah yang tidak dibayarkan selama PHK. Pendapat Penulis juga didukung oleh Reytman Aruan, karena disalah satu pendapatnya ia beranggapan bahwa upah proses dapat dikabulkan dalam putusan sela. Reytman Aruan menilai tidak ada perbedaan antara upah selama PHK yang dikabulkan pada putusan sela ataupun putusan akhir.

Penulis berpendapat bahwa perusahaan mengganggu apabila melakukan PHK secara sepihak lebih tidak merugikan Perusahaan dibanding memberikan tindakan *skorsing* terlebih dahulu, karena upah proses yang dikabulkan dalam putusan akhir maksimal diberikan hanya 6 bulan berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberitahuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015, pada bagian kamar perdata khusus huruf (f).³⁶ Pada Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberitahuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sedikit kontradiksi dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 37/PUU-IX/2011 yakni, bahwa upah proses seharusnya diberikan sampai para pihak mendapatkan putusan berkekuatan hukum tetap.³⁷ Atas hal tersebut, Perusahaan lebih memilih untuk mengambil tindakan PHK daripada tindakan *skorsing*. M. Fandrian H setuju dengan pendapat Penulis. Ia menambahkan bahwa karena pembuktian dari sisi pekerja dinilai lemah, sehingga menyulitkan untuk membuktikan bahwa Perusahaanlah yang tidak memperkerjakan Pekerja.

³⁵ Indonesia, Putusan Hubungan Industrial Nomor: 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg dan Putusan Hubungan Industrial Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg.

³⁶ Indonesia, *Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberitahuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015*, kamar perdata khusus, bidang ketenagakerjaan, huruf (f).

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



Mengacu pada teori pembuktian, dikenal asas yaitu siapa yang mendalilkan sesuatu dia harus membuktikannya sebagaimana tercantum dalam Pasal 163 HIR/283 RBg. Dalam praktik merupakan suatu hal yang sukar untuk diterapkan siapa yang harus dibebankan kewajiban untuk membuktikan sesuatu. Pada Putusan PHI Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg yang penulis angkat, M. Fandrian H menyatakan mengenai harus adanya bukti surat *skorsing* agar putusan sela terhadap permohonan pembayaran upah selama PHK tersebut dikabulkan dan dinyatakan sebagai upah *skorsing*. Penulis menilai mengacu dari teori Pembuktian dalam praktiknya sangat sulit dilakukan. Melihat bahwa Perusahaanlah yang sering melakukan tindakan PHK secara sepihak. Pada praktiknya, saat Perusahaan melakukan tindakan PHK, banyak yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah diatur. Jarang sekali Perusahaan memberikan surat PHK, karena kebanyakan PHK dilakukan secara lisan, sehingga untuk menemukan Perusahaan yang melakukan tindakan *skorsing* sebelum mendapat penetapan PHK dari Pengadilan jarang sekali ditemui.

Pekerja yang di PHK secara lisan, padahal masih ingin melakukan pekerjaannya, tidak dapat membuktikannya dalam persidangan. Pada saat tindakan PHK tersebut dilakukan dan belum ada penetapan dari Pengadilan, seharusnya Perusahaan melakukan tindakan *skorsing* terlebih dahulu, sehingga memang terbukti Perusahaanlah yang tidak memperkerjakan Pekerjaanya, saat Pekerja masih ingin melakukan pekerjaannya.

Penulis berpendapat bahwa Pembuktian Perselisihan Hubungan Industrial harus dibedakan dengan Pembuktian dalam Hukum Acara Perdata, karena pekerja lemah dalam pembuktian di pengadilan. Bukti-bukti seperti surat *skorsing* menyulitkan bagi Pekerja karena Perusahaanlah yang tidak melakukan tindakan *skorsing* sebelum adanya penetapan PHK dari pengadilan. Mengenai permohonan upah proses pada putusan sela, penulis berpendapat bahwa apabila memang terbukti Perusahaan tidak melakukan kewajibannya sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang dan terbukti



adanya itikad tidak baik, maka sepatutnya Hakim dapat mempertimbangkan hal-hal tersebut agar Pekerja juga merasa dibela. Alangkah lebih baik apabila pembuktian dalam Perselisihan Hubungan Industrial disesuaikan dengan kondisi yang ada. M. Fandrian H memiliki pandangan yang sama mengenai pembuktian terhadap sengketa pada Pengadilan Hubungan Industrial tersebut.

M. Fandrian H memberikan pendapat bahwa pada dunia kerja, masih banyak para Pekerja yang bukti slip gaji ditulis menggunakan kertas bekas dan ditulis tangan. Hal ini sangat memprihatinkan karena pada saat terjadi Perselisihan, Pekerja susah untuk membuktikannya karena kurangnya bukti atau tidak sah nya alat bukti. Penulis memiliki pendapat yang sama mengenai hal pembuktian dalam Perselisihan PHI. Posisi Pekerja yang sangat lemah untuk membuktikan bahwa Perusahaan melakukan tindakan yang melanggar Undang-Undang.

Berdasarkan hal-hal yang Penulis telah paparkan di atas, pada putusan yang penulis angkat dapat dilihat pembuktian yang dilakukan pada praktiknya memberatkan Pekerja atau tidak. Pembuktian pada Perselisihan PHI harus lebih disesuaikan dan diperhatikan. Pada praktiknya, yang sering melakukan permohonan penetapan PHK pada pengadilan ialah para Pekerja. Para Pekerja mengajukan perselisihan ke pengadilan dengan tujuan untuk memperoleh hak nya yang tidak diberikan oleh Perusahaan. Banyak Perusahaan melakukan tindakan sewenang-wenang terhadap hak para Pekerja. Lebih baik apabila pembuktian Perselisihan PHI disesuaikan dengan yang terjadi pada praktiknya, agar semua pihak mendapatkan kepastian hukum dan tidak merasa dirugikan.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kepastian hukum permohonan pembayaran upah proses pada praktiknya tidak memiliki kepastian hukum. Pada Putusan PHI Nomor: 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg jo PHI Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg



dijelaskan bahwa pada praktiknya, terdapat putusan sela yang mengabulkan atau menolak permohonan pembayaran upah proses. Pengertian upah proses sendiri tidak dijelaskan dalam Undang-Undang, sehingga banyak penafsiran mengenai upah proses ini. Pada praktiknya, upah yang tidak dibayarkan selama terjadi PHK sebelum ada penetapan dari pengadilan itu yang disebut sebagai upah proses. Hal ini mengacu pada teori PHK. Terdapat pendapat mengenai yang dikabulkan dalam putusan sela itu disebut sebut upah *skorsing*. Upah *skorsing* mengacu pada Pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *jo* Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga surat *skorsing* tersebut menjadi bukti pendukung untuk mengabulkan Pasal 96. Upah proses mengacu pada Pasal 93 Ayat (2) huruf f Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena sebelum ada penetapan dari pengadilan, maka Pekerja dan Perusahaan harus melaksanakan kewajibannya. Tidak semua pekerja diberikan surat *skorsing* atau penetapan *skorsing* sebelum Pemutusan PHK ditetapkan oleh pengadilan. Tidak semua pekerja yang memiliki surat *skorsing* akan dikabulkan tuntutananya di putusan sela. Ada kasus yang pekerja memiliki bukti surat *skorsing*, namun tidak dikabulkan permohonan pembayaran upah proses pada putusan sela. Sehingga, penulis mengacu pada teori kepastian hukum. Upah merupakan hal yang penting bagi pekerja, karena tujuan orang bekerja adalah untuk memperoleh upah. Menurut pendapat Penulis, dengan pembayaran upah proses yang dijatuhkan pada putusan akhir, tidaklah setara dengan kehidupan para Pekerja selama persidangan yang belum tentu pada putusan akhir, para pekerja memperoleh pembayaran upah proses yang setimpal. Pada saat persidangan, bisa saja Pekerja belum mendapatkan pekerjaan karena sengketa tersebut, dan para Pekerja bergantung pada kebijakan Hakim pada saat putusan akhir



dibacakan. Makna dari Pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial itu sendiri menjelaskan yang pada intinya bahwa bila terbukti Perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya yang terdapat pada Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dapat dijatuhkan putusan sela. Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membicarakan mengenai tindakan yang dapat dilakukan oleh Perusahaan kepada Pekerja untuk melakukan PHK sebelum ada putusan dari pengadilan. Dapat dimaknai bahwa Perusahaan dapat melakukan tindakan *skorsing* terlebih dahulu sebelum ada penetapan PHK dari pengadilan. Penulis menilai faktor lain yang sering terjadi ialah Perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja, seharusnya bisa menjadi pertimbangan bagi hakim dalam mengabulkan permohonan pembayaran upah proses pada putusan sela. Hal ini bisa dijadikan sanksi bagi Perusahaan yang tidak beritikad baik.

2. Pembuktian dalam permohonan pembayaran upah proses pada Pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terkesan memberatkan para Pekerja, karena sistem pembuktian di Indonesia diatur dalam Pasal 163 HIR/ 283 RBg. Pada Pasal tersebut disebutkan salah satu alat bukti yang diakui oleh hukum ialah surat. Pada Putusan PHI Nomor: 181/Pdt.Sus PHI/2016/PN.Bdg jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg memiliki perbedaan. Untuk mengabulkan permohonan pembayaran upah proses pada putusan sela mengacu pada Pasal 96 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo Pasal 155 Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Surat *skorsing* menjadi salah satu bukti yang harus dimiliki Pekerja bila ingin permohonan pembayaran upah proses dikabulkan pada putusan sela. Penulis menilai bahwa, Pasal 155



Ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan tindakan yang dapat diberikan apabila Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum terpenuhi yakni harus ada penetapan PHK dari pengadilan. Putusan sela seharusnya bisa dikabulkan apabila memang terbukti Perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya pada persidangan pertama mengenai pembayaran upah dan hak-hak lain yang tidak diberikan kepada Pekerja. Pada Persidangan mengenai pembayaran upah proses yang dimohonkan pada putusan sela, apabila menjadikan surat *skorsing* menjadi bukti utama, hal tersebut dinilai memberatkan Pekerja. Banyak perusahaan jarang melakukan tindakan *skorsing* sebelum melakukan PHK, karena Perusahaan lebih sering melakukannya secara lisan. Perusahaan menganggap apabila melakukan PHK secara sepihak lebih tidak merugikan Perusahaan dibanding memberikan tindakan *skorsing* terlebih dahulu, karena upah proses yang dikabulkan dalam putusan akhir maksimal diberikan hanya 6 bulan berdasarkan SEMA No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberitahuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015, pada bagian kamar perdata khusus huruf (f). Pada SEMA No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberitahuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sedikit kontradiksi dengan Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011 yakni bahwa upah proses seharusnya diberikan sampai para pihak mendapatkan putusan berkekuatan hukum tetap. Atas hal tersebut, Perusahaan lebih memilih untuk mengambil tindakan PHK daripada tindakan *skorsing*. Pada putusan sela, upah yang dikabulkan pada putusan sela akan dihitung dari awal upah tidak dibayarkan hingga ada putusan yang tetap. Penulis menilai tidak ada perbedaan upah *skorsing* dan upah proses. Upah *skorsing* dan upah proses merupakan upah yang tidak dibayarkan selama PHK belum mendapatkan penetapan dari pengadilan. Surat *skorsing* tersebutlah yang menjadi pembeda. Hal tersebut yang memberatkan para Pekerja. Para



pekerja lemah dalam hal pembuktian. Tindakan PHK sepihak banyak dilakukan oleh Perusahaan, sehingga Perusahaanlah yang tidak menginginkan Pekerja untuk bekerja. Untuk membuktikan hal tersebut di pengadilan cukup sulit karena tidak ada bukti yang dapat mendukung Pekerja. Mengacu pada teori pembuktian, pembuktian di dalam Perselisihan Hubungan Industrial harus disesuaikan dengan keterbatasan para Pekerja, agar dapat diputus secara pasti dan adil. Bila ditinjau dari teori Legisme Hukum, Hakim harus mempertimbangkan segala aspek, karena hukum dan Undang-Undang adalah satu kesatuan untuk menciptakan kepastian hukum. Permohonan pembayaran upah poses pada putusan sela jarang ditemui dalam praktik peradilan. Banyak ditemui pembayaran upah proses tersebut dikabulkan oleh Hakim di putusan akhir.

B. SARAN

Penulis menyarankan jika memang ada perbedaan antara upah proses dan upah *skorsing* hingga mempengaruhi putusan Hakim pada putusan sela, seharusnya terdapat penjelasan lebih lanjut dalam Undang-Undang, sehingga tidak menimbulkan banyak prasangka dan pemikirin di luar Undang-Undang. Hakim harus mempertimbangkan segala aspek. Pada praktiknya, upah proses dikenal sebagai upah yang tidak dibayarkan selama proses PHK yang belum ditetapkan oleh pengadilan sampai mendapat penetapan dari pengadilan.

Pembuktian di dalam Perselisihan Hubungan Industrial juga harus disesuaikan dengan acara peradilan pada praktik Perselisihan Hubungan Industrial itu sendiri. Lemahnya posisi Pekerja dalam pembuktian menjadi salah satu faktor yang menciptakan hukum menjadi tidak adil. Pembuktian di dalam Perselisihan Hubungan Industrial harus melihat dari sisi Perusahaan dan sisi Pekerja. Beberapa Perusahaan memiliki itikad tidak baik dalam permasalahan Perselisihan Hubungan Industrial ini. Hukum



harus dapat memberikan kepastian bagi rakyatnya, termasuk hak Pekerja dan Perusahaan

IV. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Effendie, Bahtiar, Masdari Tasmin, dan A. Chodari. *Surat Gugatan dan Hukum Pembuktian dalam Perkara Perdata*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1999.

Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015.

Gultom, Elfrida R. *Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2017.

Jehani, Libertus. *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*. Tangerang: Visi Media, 2007.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.

Mertokusumo, Sudikno Mertokusumo. *Penemuan Hukum*, Yogyakarta: Liberty, 2009.f

Rato, Dominikus. *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2010.

Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen Hubungan Industrial*. Edisi ke-3. Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009.

B. Website

Anonim, “Upah Pekerja Selama Proses PHK Seringkali Tak Dibayar”, www.hukumonline.com, Diakses pada tanggal 16 April 2019.