

PERLINDUNGAN UPAH BAGI PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SELAMA PROSES PENYELESAIAN SENGKETA DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Ilfan Setiadi

ilfan_setiadi@yahoo.com

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

ABSTRAK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan perselisihan hubungan industrial yang paling mendasar, seringkali menimbulkan dampak ekonomi yang mendesak bagi pekerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis secara mendalam pengaturan normatif dan pelaksanaan perlindungan hak pekerja atas upah selama proses penyelesaian sengketa PHK di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Secara normatif, perlindungan hak upah, yang dikenal sebagai upah proses, dulunya diatur eksplisit dalam Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Meskipun ketentuan ini telah dihapus atau diubah substansinya dalam kerangka Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, kewajiban pembayaran upah proses tetap menjadi doktrin hukum yang hidup. Dasar hukum saat ini ditopang oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang mengamanatkan pembayaran upah hingga putusan berkekuatan hukum tetap (*inkracht*), yang kemudian dibatasi secara yudisial oleh Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015, yang menetapkan batas maksimal pembayaran upah proses selama enam (6) bulan. Pembatasan ini menciptakan konflik vertikal antara idealisme konstitusional dan pragmatisme yudisial. Dalam pelaksanaannya, meskipun hak upah proses diakui, pemenuhannya sering terhambat. Penelitian ini menggunakan jenis Penelitian Hukum Yuridis-Normatif berfokus pada hukum sebagai norma tertulis (*law in books*) dengan Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*) Pendekatan Konsep (*Conceptual Approach*) sesuai literatur, dan pendapat ahli serta menelaah Jurnal ilmiah dan buku – buku yang berkaitan.

Kata Kunci: Perlindungan Upah, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Pengadilan Hubungan Industrial, Sengketa Hubungan Industrial.

ABSTRACT

*Termination of Employment (PHK) is the most fundamental industrial relations dispute, often causing urgent economic impacts for workers. This study aims to analyze in depth the normative arrangements and implementation of the protection of workers' rights to wages during the process of resolving PHK disputes in the Industrial Relations Court (PHI). Normatively, the protection of wage rights, known as process wages, was previously explicitly regulated in Article 155 Paragraph (2) of Law Number 13 of 2003. Although this provision has been removed or changed in substance within the framework of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation, the obligation to pay process wages remains a living legal doctrine. The current legal basis is supported by the Constitutional Court Decision Number 37/PUU-IX/2011 which mandates the payment of wages until the decision has permanent legal force (*inkracht*), which was then judicially limited by the Supreme Court Circular Letter (SEMA) Number 3 of 2015, which sets a maximum limit for the payment of process wages for six (6) months. These limitations create a vertical conflict between constitutional idealism and judicial pragmatism.*

Keywords: Wage Protection, Process Wages, Termination Of Employment (PHK), Industrial Relations Court (PHI), SEMA 3/2015, Judgment Execution.

PENDAHULUAN

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) seringkali berimplikasi pada ketidakpastian finansial bagi pekerja. Kajian ini menganalisis secara yuridis perlindungan hukum terhadap upah proses—hak upah yang wajib dibayarkan pengusaha kepada pekerja selama sengketa perburuhan berlangsung—yang berfungsi sebagai jaring pengaman ekonomi.¹ Perlindungan hak-hak normatif pekerja merupakan pilar fundamental dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Secara filosofis, upah tidak sekadar imbalan atas jasa, tetapi merupakan hak dasar yang dijamin oleh konstitusi. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) secara tegas mengatur bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak ini diperkuat oleh prinsip bahwa pekerja berhak atas imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja. Uang pesangon dan Upah Proses adalah dua komponen hak yang paling krusial dan sering diperdebatkan dalam perselisihan PHK.

Dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diperkarakan, muncul konsep Upah Proses. Upah Proses (*Process Wage*) didefinisikan sebagai upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung. Pemberian upah ini sangat krusial karena selama sengketa berlangsung di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), status hubungan kerja pekerja—meskipun *de facto* sudah tidak bekerja—secara hukum (*de jure*) belum berakhir karena menunggu penetapan resmi pengadilan. Upah Proses berfungsi sebagai mekanisme perlindungan ekonomi bagi pekerja untuk mempertahankan kehidupan yang layak selama masa ketidakpastian hukum tersebut. PHI adalah forum litigasi final untuk menyelesaikan perselisihan hak, termasuk tuntutan upah pekerja yang tidak dibayarkan. Namun, sistem ini sering dikritik karena prosesnya yang lambat, memakan biaya, dan seringkali gagal mencapai hasil yang adil secara substantif. Durasi proses yang panjang ini secara langsung memicu polemik seputar Upah Proses. Meskipun secara historis kewajiban upah proses seharusnya berlaku hingga putusan berkekuatan hukum tetap, “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”.², yang kemudian diikuti dan dipertegas oleh Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) No. 37/PUU-IX/2011 bahwa kewajiban membayar upah berlaku sampai adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Namun kebijakan yudisial telah memberikan batasan ketat, Tonggak pembatasan ini adalah Mahkamah Agung (MA) melalui Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2015 (SEMA 3/2015). SEMA 3/2015 berfungsi sebagai pedoman wajib bagi Hakim PHI, yang mengharuskan pengusaha dihukum membayar upah proses maksimal selama 6 (enam) bulan.³ Kebijakan ini menegaskan bahwa setiap kelebihan waktu dalam proses PHI—yang seringkali mencapai durasi yang jauh lebih lama, terutama jika kasus berlanjut ke kasasi—bukan lagi menjadi tanggung jawab finansial para pihak. Tujuan penetapan batas 6 bulan adalah memberikan kepastian hukum dan mengurangi beban biaya yang tidak terbatas bagi pengusaha, yang dianggap tidak adil karena harus membayar upah tanpa mendapatkan manfaat produksi.⁴

¹Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Pasal 155 ayat (2) UU No. 13/2003 JO Pasal 157 A ayat (2)

³ Mahkamah Agung RI. Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan

⁴ Anonim. (2024). Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial. Jurnal Ketenagakerjaan..

UU Cipta Kerja mengubah Pasal 155 UU 13/2003 (sebagian dihapus/diubah). Ketentuan teknis kini diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 Pasal 157 ayat (1) PP 35/2021: Menyatakan bahwa selama proses penyelesaian perselisihan PHK, pengusaha dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja. Pasal 157 ayat (2) & (3) PP 35/2021: Menegaskan bahwa selama masa skorsing tersebut, pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja. Secara normatif, baik di aturan lama maupun baru, hak atas upah selama proses sengketa (upah proses/skorsing) adalah wajib dibayarkan oleh pengusaha selama belum ada putusan pengadilan yang mengikat

Meskipun undang-undang (*das sollen*) mewajibkan pembayaran upah, pelaksanaan di lapangan (*das sein*) seringkali berbeda. Terdapat benturan antara hak normatif dengan kebijakan yudisial Mahkamah Agung pasca Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran (SEMA) yang menjadi pedoman bagi hakim PHI. SEMA ini menyatakan bahwa Upah Proses selama skorsing/PHK dibatasi maksimal 6 (enam) bulan.⁵ Alasannya Proses penyelesaian di PHI dibatasi waktu (berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004), sehingga dianggap tidak adil membebankan upah bertahun-tahun kepada pengusaha jika proses pengadilan lambat. Namun, dari sudut pandang perlindungan pekerja, batasan ini menciptakan kerentanan ekonomi. Pembatasan ini adalah konsekuensi langsung dari buruknya efisiensi prosedur litigasi di PHI yang cenderung berlarut-larut. Contoh pada kasus perkara PHK antara Hotlan Simanjuntak dengan PT. Yamaha yang di daftarkan di PN Bandung tanggal 12 Desember 2024 dengan Nomor Perkara 239/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bdg baru diputus tanggal 08 April 2026 yang berlanjut kasasi ke Mahkamah Agung dan baru mendapat keputusan di bulan November 2026 atau 11 bulan proses, belum lagi kalau dihitung dari waktu penetapan PHK dimana sodara Hotlan Simanjuntak di PHK sejak tanggal 25 Oktober 2021 dan mulai tidak mendapatkan Upah. Contoh kasus yang lain yaitu kasus antara Dwi Putranto dengan PT. Pricol Surya yang dimulai saat penetapan PHK kepada Dwi Putranto Dan Kawan Kawan pada awal maret 2016 ,setelah melalui mediasi yang tidak menemukan kesepakatan akhirnya mulai didaftarkan ke PHI pada 25 Maret 2019 dan diputuskan 24 Juli 2019 kemudian berlanjut kasasi ke Mahkamah Agung dan di Putus tanggal 16 Desember 2019 ,proses di PHI sampai MA kurang lebih 9 Bulan namun dari penetapan PHK memakan waktu kurang lebih 3 tahun . Kasus lainnya adalah antara Firman Nur Budiman dan Rifal Fadilah melawan PT. Fujita Indonesia yang mulai mendapatkan surat keputusan PHK pada tanggal 10 Juni 2020 setelah mediasi gagal mencapai kesepakatan maka didaftarkan perselisihannya di PHI pada tanggal 15 Desember 2020 dan di Putus tanggal 27 Oktober 2021 yang dilanjut ke tingkat Kasasi dan baru di putus tanggal 28 Maret 2022. Dengan membatasi kewajiban finansial pengusaha, sistem peradilan secara efektif memindahkan risiko keterlambatan prosedural—yang seharusnya ditanggung oleh sistem negara—kepada pekerja. Pekerja yang menunggu keadilan selama 12 bulan, misalnya, kehilangan perlindungan upah untuk 6 bulan sisanya, meskipun PHK belum sah. Ini merupakan pengabaian terhadap prinsip keadilan distributif yang seharusnya melindungi pihak yang lebih lemah dari kerugian yang disebabkan oleh sistem. Pembatasan ini, meskipun mempromosikan keadilan legalitas (Kelsenian) melalui kepastian aturan, gagal mencapai keadilan substantif (Rawlsian) bagi pekerja yang terperangkap dalam proses hukum yang panjang.

Tiga contoh kasus diatas Adalah sebagian dari kasus yang terjadi di pengadilan Hubungan Industrial Bandung Jawa Barat dan secara langsung penulis ikut mendampingi dan ikut merasakan bagaimana sulitnya seorang pekerja menjalani

⁵ Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2015 (SEMA 3/2015).

proses mencari keadilan dalam kasus PHK yang sedang berlangsung di Pengadilan Hubungan Industrial. Benturan antara undang-undang (*das sollen*) mewajibkan pembayaran upah, dan pelaksanaan di lapangan (*das sein*) yang seringkali berbeda karena benturan antara hak normatif dengan kebijakan yudisial Mahkamah Agung Mengapa sebuah Surat Edaran (SEMA) bisa "mengalahkan" Undang-Undang dan Putusan Mahkamah Konstitusi menjadi sesuatu hal yang menarik dan perlu

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin meneliti terkait bagaimana pengaturan hak pekerja atas upah selama proses penyelesaian sengketa PHK berlangsung di Pengadilan Hubungan Industrial serta bagaimana pelaksanaan aturan tersebut dalam penelitian yang berjudul “Perlindungan Upah Bagi Pekerja Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Selama Proses Penyelesaian Sengketa Di Pengadilan Hubungan Industrial.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis Penelitian Hukum Yuridis-Normatif berfokus pada hukum sebagai norma tertulis (*law in books*), menguji *konsistensi*, *koherensi*, dan *relevansi* peraturan perundang-undangan yang mengatur PHK dan perlindungan upah dengan Pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*).—Penelaahan dilakukan terhadap hierarki peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, PP Nomor 35 Tahun 2021, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (UU PPHI). Analisis dilakukan untuk memahami bagaimana norma-norma ini berinteraksi dan, jika terjadi konflik, bagaimana konflik tersebut harus diselesaikan, juga Pendekatan Konsep (*Conceptual Approach*) Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis dan mendefinisikan secara jernih konsep-konsep sentral penelitian, seperti Pekerja/Buruh , Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Upah, Perlindungan Upah, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Upah Selama Proses Perselisihan (Upah Proses) , Perlindungan Hukum (*Legal Protection*),sesuai literatur, dan pendapat ahli serta menelaah Jurnal ilmiah dan buku – buku yang berkaitan , Dan Pendekatan Kasus (*Case Approach*) dengan meneliti Putusan Nomor 85/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bdg, Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg,Putusan Nomor 239/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bdg apakah putusan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang artinya peraturan dilaksanakan secara sesuai pada kenyataannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4. Pengaturan Hak Pekerja Atas Upah Selama Proses Penyelesaian Sengketa PHK Berlangsung Di Pengadilan Hubungan Industrial

Upah adalah hak pekerja/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 atau akan dilakukan.⁶ Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Mengatur secara detail mengenai kebijakan pengupahan, termasuk upah minimum, struktur dan skala upah, serta cara perhitungan.

Upah memiliki dua fungsi utama : Fungsi Ekonomi (sebagai biaya produksi bagi pengusaha) dan Fungsi Sosial (sebagai sumber penghidupan dan alat untuk mencapai kesejahteraan sosial bagi pekerja).

Menurut Adam Smith (Teori Upah Klasik) Upah harus cukup untuk memungkinkan pekerja menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya (sedikit di atas batas subsistensi)

⁶UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 30)

Upah sesungguhnya adalah perwujudan atau kompensasi dari hasil kerjanya. Setiap orang berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.⁷

Teori Upah menjelaskan bagaimana tingkat upah (kompensasi finansial yang dibayarkan kepada pekerja) ditentukan dalam suatu sistem ekonomi. Peraturan perundang-undangan di Indonesia mengatur upah melalui konsep Upah Minimum (diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya). Regulasi ini memposisikan negara sebagai pihak yang menjamin upah pekerja memenuhi standar kelayakan hidup.

Negara membuat aturan untuk menjamin bahwa pekerja menerima upah yang layak, tepat waktu, tidak dipotong secara tidak sah, serta mendapatkan kepastian hukum terkait penentuan upah minimum dan struktur upah. Sesuai dengan amanat Undang-Undang Bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."⁸ J. Satrio berpendapat bahwa Perlindungan upah adalah implementasi dari asas keadilan sosial. Upah harus dilindungi karena merupakan hak dasar pekerja dan penopang utama daya beli dan kesejahteraan keluarga. Perlindungan ini mencakup aspek kuantitas (jumlah minimum) dan kualitas (ketepatan waktu dan cara pembayaran).

Ketika terjadi Pemutusan Hubungan kerja jaminan upah diatur juga dalam undang – undang. Aturan PHK dalam UU 13/2003 tersebar di berbagai pasal, utamanya di Bab XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja, meliputi alasan PHK (Pasal 151, 154A), prosedur (Pasal 155), hingga kompensasi seperti pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak (Pasal 156), meskipun beberapa pasal telah diubah atau digantikan oleh UU Cipta Kerja (UU 11/2020) dan PP 35/2021, yang mengatur lebih rinci tentang alasan dan kompensasi PHK, seperti Pasal 154A (jo. UU Cipta Kerja) dan Pasal 35-40 PP 35/2021.

Menurut M. Yahya Harahap PHK tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang (*onrechtmatige daad*). Pengusaha harus memiliki alasan yang sah dan mematuhi prosedur hukum untuk menghindari tuntutan, menunjukkan bahwa PHK adalah tindakan *ultimum remedium* (upaya terakhir). Apabila PHK terjadi hendaklah hak-hak dari pekerja tersebut terlindungi, dan untuk melindungi hak-hak dari pekerja tersebut maka diperlukan peraturan - peraturan yang jelas untuk mengaturnya.⁹ Hubungan kerja dapat berakhir secara otomatis pada saat jangka waktu hubungan kerja yang ditentukan oleh para pihak dalam perjanjian kerja sudah berakhir. Pada kondisi seperti ini maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah berakhir secara otomatis (demi hukum).¹⁰ Pemutusan Hubungan Kerja sejatinya adalah pengakhiran sumber nafkah / penghidupan bagi pekerja dan keluarganya yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjaannya atau buruhnya.

Menurut Iman Soepomo Pemutusan Hubungan Kerja dapat dibagi dalam 4 (empat) kategori yaitu :

- a. Hubungan Kerja yang putus demi hukum
- b. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pihak buruh / pekerja
- c. Hubungan kerja yang diputuskan oleh majikan
- d. Hubungan kerja yang diputuskan oleh pengadilan

⁷ Niru Anita Sinaga, Tiberius Zaluchu, *Perlindungan Hukum Hak – Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia* Vol.6 (2017) : Jurnal Teknologi Industri <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/754>

⁸ Uud 1945 Pasal 27 Ayat (2)

⁹ Niru Anita Sinaga, SH, MH *Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan PHK* Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara – Fakultas Hukum Universitas Suryadarma | Volume 4 No. 2, Maret 2014

¹⁰ Aloysius Uwiyono dkk, *Asas- Asas Hukum Perburuhan* (Depok : Raja Grafindo Persada, 2019), hlm 142.

Berdasarkan ketentuan undang – undang ketenagakerjaan yang baru yaitu Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang, sebelum pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK, pengusaha harus mengirimkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja / buruh paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan.¹¹ Apabila pekerja menolak maksud Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha, maka pekerja / buruh yang telah menerima surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja harus melakukan penolakan paling lama 7 (tujuh) hari sejak menerima surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut. Ketentuan tersebut di atas berlaku untuk pekerja dengan status kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sedangkan untuk pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak diperlukan surat pemberitahuan sebagaimana yang diperuntukan bagi pekerja PKWTT.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah suatu cara dimana mekanisme dan instrument penyelesaian perselisihan tersebut ditetapkan dalam sebuah sistem. Dalam hubungan kerja sesuatu hal yang sangat mungkin terjadi perselisihan atau perbedaan antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan tersebut dapat terjadi karena perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, atau dapat juga terjadi perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu Perusahaan.¹²

Dalam hubungan kerja, praktek Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal yang biasa terjadi, baik yang dilakukan oleh buruh sendiri, ataupun oleh pengusaha. Namun demikian, sering kali Pemutusan Hubungan Kerja tersebut dilakukan oleh pengusaha. Kebijakan pengurangan tenaga kerja sering kali menimbulkan perselisihan, dan hal ini merupakan awal dari penderitaan pekerja / buruh. Hal ini dapat dimengerti karena buruh hanya menggantungkan nasibnya dari hasil kerja tersebut. Buruh akan merasakan kesulitan dalam mencari pengganti pekerjaan setelah terkena Pemutusan Hubungan Kerja, ditambah faktor lain seperti faktor non ekonomis seperti usia, dan kondisi budaya Perusahaan.¹³ Untuk menangani perselisihan hubungan industrial ini setidaknya ada beberapa langkah yang bisa ditempuh, yaitu bisa dengan langkah *non litigasi* maupun langkah *litigasi*.

Langkah – langkah non litigasi bisa ditempuh dengan cara melakukan perundingan bipartite, kemudian jika tidak terselesaikan dengan bipartite, maka bisa dilanjutkan dengan cara tripartite seperti Mediasi, Konsiliasi, atau arbitrase. Untuk melakukan langkah – langkah litigasi maupun non litigasi biasanya pekerja menyerahkan proses tersebut kepada Serikat Pekerja, jika dia menjadi anggota dari serikat pekerja. Hal ini sesuai dengan hak dan kewajiban dari organisasi serikat pekerja untuk membela dan memperjuangkan hak serta kepentingan dari anggotanya sebagaimana tugas dan wewenang serikat pekerja yang diatur dalam Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban :¹⁴

- a. melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b. memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;

¹¹ Undang – undang No. 6 tahun 2023 tentang penetapan perpu no. 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi undang – undang

¹² Pasal 2 Undang – undang no. 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹³ Aloysius Uwiyono dkk, *Asas- Asas Hukum Perburuhan* (Depok : Raja Grafindo Persada, 2019), hlm 147.

¹⁴ Pasal 27 Undang – undang no. 21 tahun 2000, tentang Serikat Pekerja

- c. mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum terselesaikan pada tahap *non litigasi*, maka jalur *litigasi* dapat ditempuh dengan cara mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada Pengadilan Negeri. Pengadilan Hubungan Industrial adalah lembaga yang diamanatkan oleh undang – undang untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Dasar hukum untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah menggunakan Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dalam undang – undang tersebut dijelaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial berfungsi sebagai pengadilan Tingkat pertama dan terakhir untuk penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan untuk perselisihan hak dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai pengadilan Tingkat pertama, dan dapat dilakukan Upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.

Pada prinsipnya Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.¹⁵ 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 buruh.¹⁶ Ketika terjadi kesepakatan terkait PHK tersebut maka pengusaha diwajibkan membayar hak pekerja seperti uang pesangon dan yang lainnya minimal sesuai dengan yang diatur dalam pasal 156 Undang – undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (jo Pasal 156 UU no 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang) atau sesuai dengan hasil kesepakatan bersama. Ini adalah upaya negara dalam melindungi upah pekerja ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

Ketika tidak terjadi kesepakatan PHK Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁷ Negara menjamin upah bagi pekerja yang sedang melakukan proses penyelesaian perselisihan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial seperti yang di jelaskan dalam Pasal 155 ayat 2 Undang – undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ” *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya*” yang di ubah dan dipertegas kembali dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang – Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 157 A ”Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.”¹⁸ Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud dilakukan sampai dengan

¹⁵ Pasal 151 ayat 1 Undang – undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

¹⁶ Pasal 151 ayat 2 Undang – undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

¹⁷ Pasal 151 ayat (3) Undang – undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

¹⁸ Pasal 157 A ayat (1) lampiran Undang – undang no 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.¹⁹ Jaminan upah saat proses penyelesaian sengketa PHK di kenal dengan istilah upah proses. Upah proses didefinisikan sebagai upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang masih berlangsung, sebelum adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap. Kewajiban ini merupakan pengakuan hukum bahwa hubungan kerja tidak dapat diakhiri secara sepihak dan seketika oleh pengusaha tanpa melalui prosedur hukum yang benar.

Dalam konteks Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diperkarakan, muncul konsep Upah Proses. Upah Proses (Process Wage) didefinisikan sebagai upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berlangsung. Pemberian upah ini sangat krusial karena selama sengketa berlangsung di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), status hubungan kerja pekerja—meskipun de facto sudah tidak bekerja—secara hukum (de jure) belum berakhir karena menunggu penetapan resmi pengadilan. Upah Proses berfungsi sebagai mekanisme perlindungan ekonomi bagi pekerja untuk mempertahankan kehidupan yang layak selama masa ketidakpastian hukum tersebut. Fungsi utama upah proses adalah sebagai sarana perlindungan hak normatif dan jaminan kelangsungan hidup bagi pekerja yang sedang menghadapi ketidakpastian status kerja. Jaminan upah bagi pekerja yang sedang melakukan proses penyelesaian perselisihan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial sangat jelas diatur dalam Pasal 155 ayat 2 Undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ” *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya*” dan di pertegas dalam Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011. Kemudian Pasal 155 Ayat 2 Undang – undang nomor 13 Tahun 2003 diubah dan dipertegas kembali dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang kemudan ditetapkan menjadi Undang – Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 157 A ”Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.”²⁰ Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.²¹ Aturan - aturan ini sebenarnya sudah memberikan perlindungan maksimal bagi pekerja, namun secara praktis membebani pengusaha dengan kewajiban pembayaran upah yang tak terbatas, mengingat proses kasasi dapat memakan waktu bertahun-tahun. Kewajiban ini dinilai menempatkan pengusaha dalam posisi finansial yang sangat sulit, terutama jika pada akhirnya putusan memenangkan pengusaha. Untuk mengatasi *kontradiksi* antara *idealisme konstitusional* (upah hingga *inkracht*) dan *realitas* praktik serta prinsip keadilan bagi pengusaha, Mahkamah Agung (MA) mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015.

SEMA 3/2015 secara tegas membatasi pembayaran upah proses maksimal selama enam (6) bulan.²² Pembatasan ini diyakini merupakan upaya MA untuk menyelaraskan

¹⁹ Pasal 157 A ayat (3) lampiran Undang – undang no 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

²⁰ Pasal 157 A ayat (1) lampiran Undang – undang no 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

²¹ Pasal 157 A ayat (3) lampiran Undang – undang no 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

²² Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 Rumusan Hukum Kamar Perdata Khusus nomor 2 Point f

Putusan MK dengan prinsip no work no pay (Pasal 93 UU Ketenagakerjaan) dan menjaga keseimbangan hubungan industrial, memberikan kepastian batas finansial yang harus ditanggung pengusaha.

2. Analisa Penerapan Dan Pelaksanaan Aturan Perlindungan Upah Proses (*Proses Wage*) Pada Kenyataannya Di Lapangan

Indonesia adalah negara hukum yang dalam penegakannya harus berlandaskan pada keadilan bagi rakyat dengan acuan peraturan hukum yang berlaku. Adapun penegakan aturan ini, termasuk kepada penegakan keadilan kepada pekerja yang hak normatifnya tidak dipenuhi oleh perusahaan artinya kesejahteraan pekerja tidak terjamin dan berlawanan dengan amanat konstitusi.²³ Pekerja memiliki hak normatif yakni hak pekerja yang ada dan lahir sebagai upaya dalam pemberian perlindungan kepada pekerja yang perlu dan wajib dilakukan serta dipenuhi oleh pengusaha sesuai dengan landasan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja sama yang memiliki sifat mengikat antara pengusaha dan pekerja. Pada pengimplementasiannya hak normatif ini menjadi instrumen proteksi pada upaya eksploitasi pada pekerja yang kurang dalam pemahaman terkait hak normatif.

Dalam teori Negara Kesejahteraan (*Welfare State*) adalah sebuah konsep pemerintahan di mana negara memainkan peran kunci dalam melindungi dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial warga negaranya, berdasarkan prinsip-prinsip kesetaraan kesempatan, pemerataan kekayaan, dan tanggung jawab publik bagi mereka yang tidak mampu memperoleh persyaratan minimum untuk kehidupan yang baik. Konsep ini memiliki landasan kuat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945), yaitu Pasal 34 ayat (1): "Fakir miskin dan anak-anak telantar dipelihara oleh negara." Pasal 34 ayat (2): "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan." Pasal 33: Mengenai perekonomian yang disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan dan cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara.

Sedangkan menurut William Beveridge *Welfare State* Intinya adalah mengatasi "lima raksasa" sosial: Kemiskinan (*Want*), Penyakit (*Disease*), Kebodohan (*Ignorance*), Kebersihan Buruk (*Squalor*), dan Pengangguran (*Idleness*).²⁴

Selain itu yang tak kalah pentingnya adalah konsep perlindungan hukum yang di jamin oleh negara Perlindungan hukum merupakan suatu jaminan adanya kepastian hukum bagi masyarakat, kata perlindungan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengandung arti tempat berlindung²⁵ dan hukum adalah kumpulan peraturan atau kaedah yang mempunyai isi yang bersifat umum dan normatif, umum karena berlaku bagi setiap orang, dan normative karena menentukan apa yang seharusnya dilakukan, apa yang tidak boleh dilakukan.

²³ Rustini, Iza Rumesten, 2022. *Penerapan Penjatuhan Sanksi Pidana Tambahan Pencabutan HakPolitik Terhadap Pelaku Tindak Pidana Korupsi Dalam Prespektif Hak Asasi Manusia*, Jurnal Lex Lata, hlm 624

²⁴ (*Blueprint Welfare State*): Terkenal dengan laporan tahun 1942 yang menjadi dasar bagi sistem Jaminan Sosial di Inggris.

²⁵ Tim penyusun Kamus, Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Balai Pustaka, Edisi kedua, Cetakan keempat, Jakarta, 1995. hal. 98

Perlindungan hukum dapat diartikan dengan upaya melindungi yang dilakukan pemerintah atau penguasa dengan sejumlah peraturan yang ada. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah realisasi dari fungsi hukum dalam memberikan perlindungan.

Diungkapkan Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.²⁶ Hadjon mengklasifikasikan dua bentuk perlindungan hukum bagi rakyat berdasarkan sarananya, yakni perlindungan preventif dan represif. Arti perlindungan preventif adalah rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif untuk mencegah terjadinya sengketa. Kemudian, perlindungan represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum adalah suatu jaminan yang diberikan oleh negara kepada semua pihak untuk dapat melaksanakan hak dan kepentingan hukum yang dimilikinya dalam kapasitas sebagai subjek hukum.

Soetjipto Rahardjo mengartikan perlindungan hukum sebagai upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu hak asasi manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.²⁷

Dalam Negara kesatuan Republik Indonesia (NKRI), konsep perlindungan hukum, yang tidak lepas dari perlindungan hak asasi manusia, merupakan konsep Negara hukum yang merupakan istilah sebagai terjemahan dari dua istilah *rechstaat* dan *rule of law*.

Sehingga, dalam penjelasan UUD RI 1945 sebelum amandemen disebutkan, “Negara Indonesia berdasar atas hukum, (*rechtsstaat*), tidak berdasarkan kekuasaan belaka (*machtsstaat*)”. Teori Negara hukum secara essensial bermakna bahwa hukum adalah supreme dan kewajiban bagi setiap penyelenggaran negara atau pemerintahan untuk tunduk pada hukum (*subject to the law*), tidak ada kekuasaan di atas hukum (*above the law*), semuanya ada dibawah hukum (*under the rule of law*), dengan kedudukan ini, tidak boleh ada kekuasaan yang sewenang-wenang (*arbitrary power*) atau penyalahgunaan kekuasaan (*misuse of power*).²⁸

Upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh bagi pekerja / buruh tidak cukup dilakukan hanya dengan penetapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam rangka perlindungan bagi pekerja /buruh dan pengusaha dibutuhkan perjanjian kerja sebagai landasan hubungan kerja. Campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan juga dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan bagi para pihak melalui peraturan perundang-undangan, sehingga menjadikan hukum perburuhan bersifat ganda yaitu privat dan publik.²⁹

Dalam banyak contoh kasus proses penyelesaian sengketa perselisihan PHK biasanya pengusaha mulai menghentikan pembayaran upah ketika keputusan PHK dikeluarkan oleh perusahaan melalui surat keputusan perusahaan. Seperti pada kasus PHK yang dialami oleh sodara Hotlan Simanjuntak dimana pada tanggal 25 Oktober 2021 PT. Yamaha tempatnya bekerja mengeluarkan surat keputusan PHK kepada beliau dan sejak saat itu pembayaran upah beliau dihentikan oleh perusahaan tanpa mendapatkan pesangon karena dianggap melakukan pelanggaran berat yaitu menghasut pekerja lain untuk tidak bekerja. Penolakan dari yang bersangkutan dimulai dengan jalur non litigasi berupa mediasi dari berbagai pihak melalui perwakilan serikat pekerja dari tingkat perusahaan

²⁶ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya 1987, hal. 25.

²⁷ Soetjipto Rahardjo, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung, 1983 hal. 121

²⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung 2000 hal. 53.

²⁹ Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan

,tingkat cabang ,perwakilan daerah maupun dewan pimpinan pusat.Karena jalur non litigasi tidak juga selesai maka akhirnya diputuskan untuk menempuh jalur litigasi sampai pada perselisihan di pengadilan hubungan industrial yang di daftarkan di PN Bandung tanggal 12 Desember 2024 dengan Nomor Perkara 239/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bdg.Kasusnya baru diputus tanggal 08 April 2026 yang berlanjut kasasi ke Mahkamah Agung dan baru mendapat keputusan di bulan November 2026 .Proses yang panjang yang memakan waktu lebih kurang 5 tahun berakhir dengan keputusan yang menyakitkan berupa pemutusan PHK terhadap sodara Hotlan dibenarkan oleh Mahkamah Agung,walaupun keputusan ditingkat mediasi berupa anjuran dari dinas tenaga kerja menganjurkan agar sodara Hotlan dipekerjakan kembali dan dibayarkan seluruh upahnya selama proses.Begitu juga Putusan Hakim ditingkat pertama (PHI) yang memutus perusahaan harus membayar seluruh upah sodara hotlan dari mulai diberikan surat keputusan PHK sampai saat keputusan PHI dibacakan dan mempekerjakan kembali sodara Hotlan.Karena putusan kasasi di MA menyatakan sebaliknya ,pada akhirnya kasus ini selesai dengan tragis ,sodara Hotlan tetap di PHK tanpa mendapatkan uang apa – apa.

Kasus lainnya adalah antara Firman Nur Budiman dan Rifal Fadilah melawan PT. Fujita Indonesia yang mulai mendapatkan surat keputusan PHK pada tanggal 10 Juni 2020 setelah mediasi gagal mencapai kesepakatan maka didaftarkan perselisihannya di PHI pada tanggal 15 Desember 2020 dan di Putus tanggal 27 Oktober 2021 yang dilanjut ke tingkat Kasasi dan baru di putus tanggal 28 Maret 2022.Hasil putusan di tingkat pertama (PHI) menyatakan PHK yang dilakukan perusahaan sah karena yang bersangkutan telah menerima uang pesangon yang ditransfer perusahaan walaupun tanpa persetujuan yang bersangkutan.Hakim berpendapat bahwa yang bersangkutan menerima PHK tersebut karena tidak mengembalikan uang pesangon yang telah ditransfer oleh perusahaan,walaupun telah dijelaskan bahwa yang bersangkutan telah berusaha mengembalikan uang pesangon yang diterima nya namun perusahaan menolak. Upaya proses penyelesaian sengketa selama kurang lebih 2 tahun sampai dengan putusan kasasi di Mahkamah Agung akhirnya memutuskan bahwa PHK yang dilakukan perusahaan sah dan yang bersangkutan hanya berhak atas uang kompensasi pesangon dan lainnya sesuai dengan undang – undang.

Kepastian hukum merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum, yaitu merupakan yustisabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.³⁰ Hak atas upah proses pekerja yang termuat dalam Pasal 155 Ayat (2) UU 13/2003 yang di ubah dan dipertegas kembali dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditetapkan menjadi Undang – Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 157 A ”Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.³¹ Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.³² yang mewajibkan pengusaha dan pekerja tetap melaksanakan kewajibannya selama belum ada penetapan yang sah dari

³⁰ Siti Halilah, Mhd. Fakhruurrahman Arif - *Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli - Siyasaah: Jurnal Hukum Tata Negara* e-ISSN: 2656-9671, p-ISSN:2685- 6077 Volume 4, II (Desember 2021)

³¹ Pasal 157 A ayat (1) lampiran Undang – undang no 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

³² Pasal 157 A ayat (3) lampiran Undang – undang no 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

lembaga penyelesaian sengketa yang merupakan inti dari doktrin status quo pada kenyataannya sering tidak dilaksanakan.

Terputusnya hubungan kerja bagi buruh adalah permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari – hari baginya, dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuannya menyekolahkan anak – anaknya dan sebagainya.³³

KESIMPULAN

1. Pengaturan hak pekerja atas upah selama proses penyelesaian sengketa PHK berlangsung di Pengadilan Hubungan Industrial (upah proses pekerja) termuat dalam Pasal 155 Ayat (2) UU 13/2003, yang mewajibkan pengusaha dan pekerja tetap melaksanakan kewajibannya selama belum ada penetapan yang sah dari lembaga penyelesaian sengketa. Selanjutnya putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 37/PUU-IX/2011³⁴ bahwa untuk menjamin perlindungan pekerja, hubungan kerja dan kewajiban upah harus dipertahankan hingga putusan memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011 Mahkamah Agung Justru mengeluarkan Surat Edaran. Dalam perkembangannya Undang – Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 157 A mengubah Pasal 155 UU nomor 13 tahun 2003 dengan konteks yang lebih jelas tanpa mengubah makna nya, artinya masih mempertahankan konsep upah proses seperti sebelumnya bahkan lebih jelas "Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya."³⁵ Pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai tingkatannya.³⁵
2. Penerapan dan Pelaksanaan Aturan Perlindungan Upah Proses (*Proses wage*) pada kenyataannya dilapangan sering tidak dilaksanakan dan terabaikan oleh Hakim. Banyak kasus perselisihan PHK berakhir dengan keputusan yang sama sekali tidak mengakomodir / tidak sesuai dengan aturan perlindungan upah bagi pekerja. Bahkan Ketika proses pengadilan memakan waktu 12 bulan, namun hakim hanya memutus pembayaran upah proses 6 bulan (berdasar SEMA), maka 6 bulan sisanya adalah "Zona Hampa Hukum" Pengusaha Tidak perlu membayar (hemat biaya), Negara (Pengadilan) Tidak memberikan kompensasi atas keterlambatan mereka. Dan Pekerja Kehilangan penghasilan selama 6 bulan tersebut tanpa ganti rugi. Ini menciptakan situasi di mana pekerja dihukum secara ekonomi bukan karena kesalahannya, melainkan karena lambatnya sistem negara dalam memutus perkara. Ini bertentangan dengan prinsip keadilan sosial.

Saran

1. Secara yuridis, membebaskan kerugian waktu proses kepada pekerja adalah cacat logika. Jika pengusaha memutuskan untuk melakukan PHK (aksi sepihak), maka pengusaha harus siap menanggung segala risiko finansial sampai PHK tersebut dinyatakan sah oleh pengadilan. Membatasi upah proses hanya 6 bulan berarti

³³ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta : Djambatan, 1994), hlm.144.

³⁴ Pasal 157 A ayat (1) lampiran Undang – undang no 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

³⁵ Pasal 157 A ayat (3) lampiran Undang – undang no 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

menggeser risiko usaha dari pemilik modal (pengusaha) kepada pemilik tenaga (pekerja). Pekerja dipaksa menanggung risiko birokrasi, padahal pekerja tidak memiliki kendali atas modal maupun manajemen waktu pengadilan. Berdasarkan konstruksi hukum yang ideal, beban keterlambatan proses sengketa tidak boleh jatuh ke pekerja. Ada dua pihak yang seharusnya bertanggung jawab :

- a. Pengusaha (Pihak Pemrakarsa PHK) Ini adalah pandangan Putusan MK No. 37/2011 alasannya Pengusaha yang memulai inisiatif PHK. Jika pengusaha ingin PHK cepat dan murah, seharusnya mereka tidak melakukan PHK yang sengketa. Jika sengketa berlarut-larut, itu adalah konsekuensi dari keputusan manajemen mereka untuk mem-PHK pekerja. Konsep Wages follow status. Selama status masih karyawan (karena belum putus inkraacht), pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan.
 - b. Negara „Jika UU PPHI menargetkan sidang selesai 140 hari, tapi faktanya memakan waktu 300 hari, maka keterlambatan ("overstay") itu adalah kesalahan administrasi pengadilan. Seharusnya Negara menyediakan dana talangan (unemployment benefit yang masif) atau ganti rugi atas kelalaian pengadilan.
- 2.
- a. Diperlukan revisi terhadap UU PPHI untuk menciptakan mekanisme eksekusi *sui generis (spesifik)* yang cepat, sederhana, dan bebas biaya untuk klaim finansial pekerja, seperti upah proses dan lainnya.
 - b. Mahkamah Agung disarankan mengeluarkan Surat Edaran yang diperbarui untuk secara eksplisit menguatkan doktrin upah proses yang tidak bertentangan dengan aturan perundang – undangan yang berlaku , sehingga peraturan yang sudah dibuat untuk melindungi upah Pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Selama Proses Penyelesaian Sengketa Di Pengadilan Hubungan Industrial bisa diterapkan sepenuhnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Hakim. (2003). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Beveridge William, (Blueprint Welfare State): Terkenal dengan laporan tahun 1942 yang menjadi dasar bagi sistem Jaminan Sosial di Inggris.
- Hadjon M Philipus, (1987) Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia, Bina Ilmu, Surabaya
- Lalu Husni. (2007). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia , Jakarta : Edisi Revisi.
- Nasution, Ade Parlaungan. Hukum Ketenagakerjaan dan Perburuhan, Jakarta : Literasi Nusantara Abadi Group, 2023.
- Rahardjo Satjipto,(2000) Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Rahardjo Soetjipto,(1983) Permasalahan Hukum di Indonesia, Bandung
- Soepomo, Iman. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta : Djambatan, 1994
- Tim penyusun Kamus,(1995) Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Balai Pustaka,Edisi kedua, Cetakan keempat, Jakarta
- Uwiyono, Aloysius dkk. (2019) Asas- Asas Hukum Perburuhan, Depok : Raja Grafindo Persada
- Zainal Asikin. (1999). Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Peraturan Perundang Undangan

- Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Undang – undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang – undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang – undang No. 6 tahun 2023 tentang penetapan perpu no. 2 tahun 2022 tentang cipta kerja

menjadi undang – undang.

Putusan Pengadilan

Putusan Nomor 239/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Bdg

Putusan Nomor 275/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bdg

Putusan Nomor 85/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bdg

Artikel / Jurnal Ilmiah

Anonim. (2024). Studi Yuridis Normatif Implementasi Regulasi Perselisihan Hubungan Industrial. Jurnal Ketenagakerjaan.

Arif Fakhrurrahman, Halilah Siti, Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli - Siyasa: Jurnal Hukum Tata Negara e-ISSN: 2656-9671, p-ISSN:2685- 6077 Volume 4, II (Desember 2021)

Pangaribuan, Juanda (2013). Putusan MK dan Ragam Tafsir tentang Upah Proses PHK. Hukumonline.com. (Dirujuk dalam Jurnal Yudisial Vol. 6 No. 3).

Rumesten Iza, Rustini 2022. Penerapan Penjatuhan Sanksi Pidana Tambahan Pencabutan Hak Politik Terhadap Pelaku Tindak Pidana Korupsi Dalam Prespektif Hak Asasi Manusia, Jurnal Lex Lata.

Sinaga, Niru Anita Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan PHK Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara – Fakultas Hukum Universitas Suryadarma | Volume 4 No. 2, Maret 2014

Sinaga, Niru Anita Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara– Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma | Volume 7 No. 2, Maret 2017

Sinaga, Niru Anita, Zaluchu, Tiberius Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia, Vol 6 (2017):JurnalTeknologiIndustri<https://Journal.Universitassuryadarma.Ac.Id/Index.Php/Jti/Article/View/754>

Utama, R. R. (2013). Akibat Hukum Tidak Dieksekusinya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Jurnal Hukumonline.com.