

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA ALASAN PEKERJA MELANGGAR PERATURAN PERUSAHAAN (STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1088 K/PDT.SUS-PHI/2019)

Agus Suprayogi, Vera Janet Darosta
Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jalan Arjuna Utara No 9 Kebon Jeruk Jakarta 11510
suprayogiagus78@gmail.com

Abstract

Termination of Employment means termination of employment relationship due to a certain matter which results in the termination of the rights and obligations between the worker and the company/employer. This can happen due to resignation, termination by the company or expiry of the contract. Termination of Employment (PHK) is the beginning of the difficulties that will be faced by workers and their families. Therefore, employers, workers/ laborers, trade unions/ labor unions and the government must make every effort to prevent termination of employment. In Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, it has been regulated that in the process of Termination of Employment there are compensations that must be paid such as severance pay, gratuities for years of service, compensation for entitlements that should be received and Wages that must be paid during the process of Termination of Employment. permanent legal force (inkracht) which is commonly referred to as Process Wages. The purpose of this study is to determine the legal basis in the process of termination of employment, and to determine whether the consideration of the panel of judges on the payment process has complied with the applicable provisions. This research uses normative juridical research, where this research is conducted by examining secondary data. Using the case approach method, which is a way of law enforcement by examining cases related to issues that have become legally valid court decisions (inkracht). The results of research related to the application of law in the process of Termination of Employment are that there are still entrepreneurs who can realize the applicable provisions. However, the judge's consideration in deciding disputes over termination of relations that occurs related to Process Wages is still often a difference of interpretation in his decision to provide Process Wages in accordance with applicable regulations.

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

Abstrak

Pemutusan Hubungan Kerja artinya pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan awal dari kesulitan yang akan dihadapi pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, pengusaha, pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pemerintah harus melakukan segala upaya untuk mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja terdapat kompensasi-kompensasi yang harus dibayarkan seperti uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Pengantian Hak yang seharusnya diterima dan Upah yang harus dibayarkan selama proses Pemutusan Hubungan Kerja belum berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) yang biasa disebut Upah Proses. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dasar hukum dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja, dan untuk mengetahui apakah pertimbangan majelis hakim terhadap proses pembayaran telah memenuhi ketentuan yang berlaku.

Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif, dimana penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti data sekunder. Menggunakan metode pendekatan kasus (*Case Approach*) yaitu suatu cara penegakan hukum dengan mengkaji perkara-perkara yang berkaitan dengan persoalan yang telah menjadi Putusan pengadilan yang sah secara hukum tetap (*inkracht*). Hasil penelitian terkait penerapan hukum dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja yaitu bahwa masih ada Pengusaha yang bisa merealisasikan ketentuan yang berlaku. Namun pertimbangan Hakim dalam memutus perselisihan pemutusan hubungan yang terjadi terkait Upah Proses masih sering terjadi perbedaan penafsiran dalam keputusannya untuk memberikan Upah Proses yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Upah Proses, Ketenagakerjaan

Pendahuluan

Membahas tentang topic ketenagakerjaan terdapat banyak unsur yang saling berkaitan satu sama lain, salah satunya adalah unsur Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Kedua unsur tersebut merupakan 2 (dua) faktor yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. (Soepomo) Menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah berdasarkan Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Pengusaha.”(Maswandi).

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka (2) menyebutkan bahwa Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain (Undang-Undang). Sedangkan pasal 1 angka (5) menyebutkan bahwa Pengusaha adalah a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri; b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya; c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili

Perusahaan yang sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia (Undang-Undang).

Namun tidak selamanya Hubungan Kerja yang harmonis terjalin diantara Pengusaha dan Pekerja adakalanya salah satu pihak sudah tidak nyaman dengan Hubungan Kerja yang terjadi sehingga salah satu pihak menginginkan berakhirnya Hubungan Kerja diantara kedua belah pihak atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi karena Undang-Undang menghendaki Hubungan Kerja Pengusaha dan Pekerja tersebut harus berakhir. Ada banyak masalah dalam dunia kerja, salah satu persoalan yang perlu mendapat perhatian khusus adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Bagi Pekerja, PHK merupakan awal dari hilangnya sumber pendapatan, yang tentunya akan mempengaruhi kualitas hidup bahkan kesejahteraan diri dan keluarganya. Mencari pekerjaan bukanlah hal yang mudah, apalagi di era yang semakin kompetitif ini. Jika Perusahaan memberhentikan karyawan secara sepihak, karyawan juga cenderung menyerah. Pada dasarnya Perusahaan harus memberikan perlindungan dan menjamin kesejahteraan setiap Pekerja agar terjalin Hubungan Kerja yang harmonis.

Pemutusan Hubungan Kerja (“PHK”) adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan

kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini pemerintah memberi anjuran kepada Pengusaha dan Pekerja untuk mengupayakan agar tidak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja namun jika semua upaya sudah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja harus tetap dilakukan karena tidak ada pilihan lain maka dalam Undang-Undang ini pemerintah mewajibkan penyelesaian tersebut dimulai dengan perundingan antara Pengusaha dan Pekerja yang biasa disebut (*bipartide*) untuk menemukan kesepakatan bersama terkait Pemutusan Hubungan Kerja ini. Jika perundingan bipartit tidak menemukan kesepakatan bersama terkait Pemutusan Hubungan Kerja tersebut maka pihak Pengusaha maupun Pekerja ataupun bersama-sama bisa mengajukan perselisihan tersebut ke lembaga Mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase. Namun jika usaha penyelesaian sengketa melalui mediator juga tidak berhasil memberikan solusi yang dapat diterima baik pihak Pekerja maupun pihak Pengusaha maka penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut harus dilakukan dengan mengajukan gugatan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) untuk mendapatkan penetapan atas perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi.

Secara normatif ada dua jenis PHK, yaitu PHK secara sukarela dan PHK dengan tidak sukarela. Yang termasuk PHK sukarela antara lain adalah PHK yang terjadi karena pengunduran diri oleh Buruh tanpa paksaan dan tekanan, habisnya masa kontrak, tidak lulus masa percobaan (*probation*), memasuki usia pensiun, dan Buruh meninggal dunia. Sedangkan PHK tidak sukarela dapat terjadi karena berbagai alasan, contohnya karena pelanggaran yang dilakukan oleh

Buruh/Pekerja, atau karena Buruh mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut. Meskipun Hubungan Kerja telah berakhir, ada pembayaran kompensasi yang wajib diperhatikan oleh Perusahaan yang yaitu pembayaran Uang Pesangon. Namun, sebenarnya Uang Pesangon hanyalah salah satunya saja. Selain Uang Pesangon, karyawan yang di-PHK oleh Perusahaan juga memiliki hak untuk mendapatkan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), Uang Penggantian Hak (UPH), serta Upah Proses PHK oleh Pengusaha. Kewajiban Perusahaan ini telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 156 Ayat 1. Tidak sesuai dengan Undang-Undang ini menandakan bahwa penanganan hukum untuk tindak para Pengusaha masih sangat lemah. Bahkan sering dinilai tidak adil bagi Pekerja.

Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan Upah yang akan digunakan kebutuhan sehari-hari. Jika nilai Upah yang ditawarkan Pengusaha dinilai tidak sesuai dengan kebutuhan hidup Pekerja, maka Pekerja tersebut bisa menolak pekerjaan yang ditawarkan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai kompensasi yang timbul dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang tentu saja besarnya kompensasi yang diterima akan berbeda-beda. Dasar dari penentuan perhitungan kompensasi tersebut antara lain masa kerja Pekerja, alasan Pemutusan Hubungan Kerja dan Upah Tetap Pekerja. Sudah barang tentu Pekerja yang masa kerjanya lebih lama akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar dapat pada Pekerja yang masa kerjanya belum lama. Dan dasar perhitungan kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan berdasarkan alasan yang

menjadi dasar Pemutusan Hubungan Kerja misalnya alasan efisiensi yang dilakukan Perusahaan tentu Pekerja akan berhak memperoleh kompensasi yang lebih besar dibandingkan kompensasi yang diperoleh Pekerja yang proses Pemutusan Hubungan Kerja terjadi karena Perusahaan menutup Perusahaannya karena mengalami kerugian dalam jangka waktu yang lama atau Pemutusan Hubungan Kerja karena Pekerja melanggar Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Pada kenyataannya tak jarang ada pihak melakukan tindakan yang tidak terpuji demi kepentingannya dengan tujuan memperoleh keuntungan dengan memberikan sekecil mungkin kompensasi yang diberikan dari proses Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan.

Hal itu terbukti dalam kasus PHK yang terdapat dalam Putusan NO.1088 K/Pdt.Sus-PHI/2019, PHK yang dilakukan oleh PT SEROJA LUKINDO SARI terhadap NUR SULISTIYONO. Dalam Putusannya Mahkamah Agung menolak permohonan Kasasi yang diajukan oleh Pekerja (Nur Sulistiyono) dan menyatakan Putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Sby tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang, namun Penulis berpendapat Upah Proses yang diputuskan oleh Pengadilan Negeri Surabaya tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka Penulis mengangkat 2 (dua) permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan hukum ini, yaitu :

1. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1088 K/Pdt.Sus-PHI/2019 yang dilakukan oleh Pengusaha telah sesuai menurut ketentuan Undang-Undang No.13 / 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

2. Apakah jumlah kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja yang ditetapkan Majelis Hakim Kasasi dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1088 K/Pdt.Sus-PHI/2019 telah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No.13 / 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif yang mana penelitian ini dilakukan dengan meneliti data sekunder atau bahan pustaka yang mencakup penelitian terhadap sistematis hukum, sejarah hukum, dan penelitian terhadap asas-asas hukum (Jeana). Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan pendekatan kasus (*Case Approach*) yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menelaah kasus-kasus yang mempunyai korelasi dengan isu yang telah menjadi Putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*inchract*)(Mukti Fajar dan Achmad). Adapun tipe penelitian ini adalah deskriptif analitis yang sumber hukumnya berasal dari data sekunder yakni bahan-bahan hukum yang mempunyai relevansi dengan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja dan Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1088 K/Pdt.Sus-PHI/2019 terkait pembayaran Upah Proses.

Perjanjian Kerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak pertama yaitu Buruh yang mengikatkan diri untuk bekerja dengan seorang Majikan/Pengusaha yang mengikatkan diri untuk mengerjakan Buruh itu dengan membayar Upah. Kedudukan hukum antara kedua belah pihak tidak sama dan seimbang karena ada ketentuan dimana pihak Buruh mau tidak mau harus tunduk pada Peraturan Perusahaan yang dibuat oleh Pengusaha.

Berikut syarat sahnya Perjanjian Kerja, sebagaimana disebutkan dalam ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU

Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja dibuat atas dasar:

- a) Kesepakatan dua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terdapat 3 unsur Hubungan Kerja dalam Perjanjian Kerja yang harus dipenuhi yaitu :

- 1) Pekerjaan, dalam Hubungan Kerja sudah pasti adanya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh Pekerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Pasal 1603 KUHPerdara menyatakan “Buruh wajib melakukan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau relegmaen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.” (Grahmedia).
- 2) Perintah, dalam sebuah Hubungan Kerja artinya ada pihak yang memberi perintah dan ada yang wajib melakukan perintah itu, yaitu Pekerja. Unsur perintah dapat berupa intruksi, target kerja, dan lain-lain. Pekerja mempunyai kewajiban untuk tunduk pada perintah Perusahaan diatur dalam KUHPerdara pasal 1603 b. Upah, unsur Upah ini merupakan hak Pekerja yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah diberikan ke Pekerja dari Pengusaha.

Adapun Asas-Asas Perjanjian:

Asas Kebebasan Berkontrak

Semua orang bebas membuat perjanjian selama memenuhi syarat sahnya perjanjian dan tidak melanggar hukum, kesusilaan, serta ketertiban umum.

Asas Kepastian Hukum

Apabila terjadi sengketa dalam pelaksanaan perjanjian, contohnya salah satu pihak melakukan wanprestasi, maka hakim dengan keputusannya dapat memaksa agar pihak yang melanggar itu melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai perjanjian, bahkan hakim dapat memrintahkan pihak yang lain ganti rugi.

Asas Konsesualisme

Asas konsesualisme artinya kesepakatan, yaitu pada dasarnya perjanjian sudah lahir sejak detik tercapainya kata sepakat.

Asas Pacta Sunt Servanda

Pasal 1338 (1) KUHPerdara mengatur bahwa semua perjanjian yang dibuat berlaku bagi orang yang membuat perjanjian itu sendiri menurut Undang-Undang. Artinya kedua belah pihak berkewajiban untuk mentaati dan melaksanakan kesepakatan yang dicapai sesuai dengan Undang-Undang. Oleh karena itu, akibat dari asas pacta sunt servanda adalah perjanjian tidak dapat ditarik kembali tanpa persetujuan pihak lain. Pasal 1338 ayat 2 “KUHP” mengatur bahwa perjanjian tidak dapat dicabut kembali tanpa persetujuan kedua belah pihak atau karena alasan yang cukup menurut Undang-Undang.

Asas Itikad Baik

Itikad baik artinya keadaan batin para pihak dalam membuat dan melaksanakan perjanjian harus jujur, terbuka, dan saling percaya.

Asas Kepribadian

Prinsip ini menyangkut subjek yang terikat dalam perjanjian. Asas kepribadian dalam KUHPerdata diatur dalam Pasal 1340 (1), yang mengatur bahwa suatu perjanjian hanya berlaku antara para pihak yang mengadakan perjanjian. Pernyataan tersebut mengandung pengertian bahwa kesepakatan yang dicapai oleh kedua belah pihak hanya berlaku bagi orang yang membuat kesepakatan.

Tinjauan Khusus Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan awal dari kesulitan yang akan dihadapi Pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pemerintah harus melakukan segala upaya untuk mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja dan Perusahaan/Majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh Perusahaan atau habis kontrak.

Tergantung pada alasannya, Pemutusan Hubungan Kerja mungkin memerlukan atau tidak memerlukan pembentukan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Namun dalam praktiknya, tidak semua Pemutusan Hubungan Kerja yang perlu disepakati dilaporkan ke agen jasa tenaga kerja, baik karena tidak diperlukan kesepakatan dan Pemutusan Hubungan Kerja tidak akan menimbulkan sengketa hukum, atau karena Pekerja tidak mengetahui hak-haknya.

Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maka sesuai Pasal 151 ayat (2)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa Pengusaha memberitahukan maksud dan alasan PHK tersebut kepada Pekerja/atau Serikat Pekerja.

Apabila Pekerja telah diberitahu dan menolak PHK, barulah diselesaikan melalui perundingan birpartit antara Pengusaha dengan Pekerja dan/atau Serikat Pekerja. (Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan).

Jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK diselesaikan ke tahap berikutnya sesuai mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (Pasal 151 ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Kluster Ketenagakerjaan).

Teori Keadilan

Menurut John Rawls, keadilan pada dasarnya adalah prinsip kebijakan rasional yang berlaku pada konsep penjumlahan kesejahteraan semua kelompok dalam masyarakat. Untuk mencapai keadilan semacam ini, wajar jika seseorang memaksakan pemuasan keinginannya sesuai dengan asas kemanfaatan, karena hal ini dilakukan untuk meningkatkan keuntungan bersih kepuasan bagi anggota masyarakat.

Kesetaraan dapat menetapkan asas keadilan, karena pada dasarnya hukum harus menjadi pedoman agar orang dapat mempertahankan kedudukan yang adil dengan tetap memperhatikan kepentingan pribadinya, bertindak secara proporsional dengan haknya sendiri, dan tidak melanggar hukum yang berlaku. Oleh karena itu, keadilan sebagai bentuk tanggung jawab sangat erat kaitannya dengan hak dan kewajiban para pihak ketika melakukan perjanjian.

Dalam melihat keadilan yang terdapat di kasus ini, Penulis menggunakan

teori keadilan dari John Rawls. John Rawls merupakan salah satu tokoh filsafat yang berpendapat bahwa harus adanya persamaan hak antara manusia satu dengan manusia lainnya. Rawls juga mengatakan bahwa, sebaik apapun suatu hukum tapi jika itu mengorbankan orang lain, maka hal itu tidak dibenarkan. Untuk mengkaji penulisan ini, Penulis menggunakan metode yang bersifat deskriptif analisis, yaitu menjelaskan mengenai keadilan yang ada dalam kasus ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan UU No.13 Tahun 2003. Metode penelitian yang digunakan adalah kepustakaan, dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan sebagai sumber penelitian dan ditinjau dari pendapat John Rawls mengenai konsep keadilan.

Analisa Dan Pembahasan

Kasus posisi

Pekerja Kasasi Nur Sulistiyono yang memberikan kuasa kepada Persaudaraan Buruh Surabaya pada tanggal 12 Nopember 2018, Nur Sulistiyono mengajukan Permohonan Kasasi kepada Pengusaha Kasasi yaitu PT Seroja Lukindo Lestari yang merupakan Perusahaan Manufacturing yang meliputi Bidang Usaha, memproduksi : Industri Kompor, Oven, ventilator, Tangki air, Kitchen Sink, dengan merk "Hock" yang beralamat di Jalan Kalianak No. 55 A-1, Surabaya. Pekerja sudah bekerja di PT Seroja Lukindo Lestari sejak bulan Nopember 2011 dan pada saat diputus Hubungan Kerjanya dengan gaji terakhir sebesar Rp.3.583.321.

Perselisihan diawali adanya Pemutusan Hubungan Kerja sepihak oleh HRD Pengusaha, yaitu PT Seroja Lukindo Lestari tertanggal 3 April 2018 karena Pekerja telah diberikan Surat Peringatan sebanyak 4 (kali) kali, Pada tanggal 10 Juni 2017 dimana surat peringatan yang

ke-1 diberikan karena Pekerja tidur disaat jam kerja, Pengusaha berharap agar Pekerja memperbaiki kinerjanya, tetapi pada kenyataannya tidak berubah lebih baik sehingga pada tanggal 12 Oktober 2017 surat peringatan yang ke-2 diberikan karena Pekerja tidak mengerjakan laporan kerja, oleh karenanya atas dasar kinerja Pekerja yang tidak tertib dengan Peraturan Perusahaan, maka selanjutnya pada tanggal 13 Oktober 2017 Pekerja di beri Surat Peringatan yang ke-3 pada dasarnya Pengusaha masih berharap kepada Pekerja untuk memperbaiki kinerjanya, walaupun Pekerja sudah diberi surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali yang jangka waktunya 6 (enam) bulan, namun pada kenyataannya kinerja Pekerja masih tetap tidak berubah sehingga pada tanggal 3 April 2018 Pekerja diberi surat peringatan yang terakhir yang merupakan sekaligus hari terakhir Pekerja dan besoknya pada tanggal 4 April 2018 tidak boleh masuk kerja seperti biasanya di PT Seroja Lukindo Lestari. Selanjutnya Persaudaraan Buruh Surabaya yang telah menerima kuasa dari Pekerja mengirim surat pengajuan perundingan Bipartit yang pertama pada tanggal 4 April 2018 untuk melakukan klarifikasi, namun surat pengajuan perundingan Bipartit yang pertama tersebut tidak ditanggapi oleh pihak Pengusaha, yaitu PT Seroja Lukindo Lestari. Selanjutnya karena tidak ada tanggapan dari pihak Pengusaha maka Persaudaraan Buruh Surabaya yang mewakili Pekerja yaitu Nur Sulistiyono, mengirimkan sekali lagi surat pengajuan perundingan bipartit yang kedua pada tanggal 26 April 2018, namun surat pengajuan perundingan bipartit yang keduanya tidak ditanggapi oleh pihak Pengusaha, yaitu PT Seroja Lukindo Lestari, maka pada tanggal 21 Mei 2018 Persaudaraan Buruh Surabaya yang mewakili Pekerja untuk mengadakan

Permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak oleh Pengusaha, ke Mediator Hubungan Industrial Dinas tenaga kerja Pemerintah kota Surabaya. Hasil Mediasi tersebut Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya mengeluarkan surat Anjuran dengan nomor : 98 / PHI / IX /2018 yang pada intinya menyatakan agar pihak Pengusaha yaitu PT Seroja Lukindo Lestari untuk memberikan hak Pesangon kepada pihak Pekerja berupa Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perincian sebagai berikut :

1. Uang Pesangon (UP) : 7 X Rp.3.583,321 = Rp. 25.083.184,
 2. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) 3 x Rp.3.583.321 = Rp. 10.749.936
- Jumlah (UP+UPMK) = Rp. 35.833.120
3. Uang Penggantian Hak 15% x Rp. 35.833.120 = Rp. 5.374.988.
 4. Total Yang diterima Pekerja= Rp.41.208.088.

Namun Pengusaha tetap tidak merespon dan menanggapi isi Anjuran tersebut maka Pekerja melanjutkan proses penyelesaian perselisihan yang terjadi ke PHI PN Surabaya. Berdasarkan hasil pemeriksaan barang bukti dan keterangan saksi-saksi maka PHI PN Surabaya dengan nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Sby yang pada intinya menyatakan bahwa Pekerja pada dasarnya bersedia diputus Hubungan Kerjanya dikarenakan Pekerja telah mendapatkan Surat Peringatan sampai 4 (empat) kali, lalu menyatakan bahwa Hubungan Kerja antara PT Seroja Lukindo Lestari dengan Nur Sulistiyono

putus dihitung sejak Putusan tersebut dibacakan dan atas PHK tersebut PT Seroja Lukindo Lestari sesuai dengan pasal 161 ayat (1) UU 13 / 2003 "Dalam hal Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, setelah kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut". Dan menghukum PT Seroja Lukindo Lestari membayar uang kompensasi kepada Nur Sulistiyono yaitu berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (3) sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), usng penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UU 13 / 2003 jo Pasal 155 Undang-Undang yang sama tentang Upah Proses dan Putusan Mahkamah Konstitusi No.37/PUU-IX/2011 dengan jumlah total sebesar Rp. Rp.22.574.824 dengan perincian sebagai berikut :

- 1) Uang Pesangon : 2 x Rp.3.583.312 = Rp.7.166.624
- 2) Uang Penggantian Hak : 15% x Rp.7.166.624 = Rp.1.074.993
- 3) Upah Proses 2 bulan : 2 x Rp. Rp.3.583.312 = Rp.7.166.624

Memori Kasasi Pekerja

Atas Putusan PHI PN Surabaya dengan Nomor 136/Pdt.Sus PHI/2018/PN Sby tersebut Pekerja yaitu Nur Sulistiyono mengajukan Kasasi ke Mahkamah Agung R.I. (yang selanjutnya disebut "MA") yang pada intinya berisi Pekerja meminta agar :

1. Menerima dan mengabulkan Permohonan Kasasi dan Membatalkan Putusan Pengadilan

- Hubungan Industrial Surabaya tertanggal 7 Februari 2019, dengan Register Perkara Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/218/PN Sby;
2. Menghukum Pengusaha untuk membayar Upah Proses selama 6 bulan sejak tanggal 4 april 2018 hingga tanggal 4 Oktober 2018 dengan nilai sebesar Rp.21.499.872.
 3. Menghukum Pengusaha untuk membayar tunai dan sekaligus, Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Pengantian Hak, dan Upah Proses sebesar Rp.62.707.960,00.

Kontra Memori Kasasi Pengusaha

Terhadap memori Kasasi yang disebutkan di atas makan Pengusaha Kasasi dalam hal ini PT Seroja Lukindo Lestari mengajukan kontra memori Kasasi yang pada pokoknya Pengusaha secara tegas menolak permohonan Kasasi dari Pekerja Kasasi dalam hal ini Nur Sulistiyono.

Pertimbangan Hukum dan Amar Putusan Kasasi Nomor 1088 K/Pdt.Sus-PHI/2019

Hakim Kasasi berpendapat bahwa alasan permohonan Kasasi tidak dapat dibenarkan berdasarkan hasil pemeriksaan memori Kasasi yang dihubungkan juga dengan pertimbangan Judex Facti dalam hal ini adalah PHI PN Surabaya tidak salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut :

Bahwa PHK oleh PT Seroja Lukindo Lestari terhadap Nur Sulistiyono karena melanggar Peraturan Perusahaan dan telah diberi SP sebanyak 4 (empat) kali, maka Pekerja berhak mendapatkan kompensasi PHK sebagaimana telah dipertimbangkan oleh Judex Facti Bahwa terlepas dari pertimbangan disebutkan di

atas MA berpendapat Putusan PHI PN Surabaya dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang, maka permohonan Kasasi yang diajukan oleh Nur Sulistiyono tersebut harus ditolak dengan demikian maka Amarnya sesuai yang akan disebutkan dibawah ini :

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp.150.000.000 (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) seperti yang ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 maka biaya perkara pada tingkat Kasasi di Mahkamah Agung ini akan dibebankan kepada Negara.

Memperhatikan, UU 13 / 2003, Undang-Undang Hukum Acara PHI dalam hal ini Undang-Undang No. 2 Thn 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No.48 Thn 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman dan Undang-Undang No.14 Thn 1985 tentang MA sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No.5 Thn 2004 dan perubahan ke-2 dengan Undang-Undang No.3 Thn 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan. Amar selengkapnya sebagai berikut:

- 1) Menolak permohonan Kasasi dari Pekerja Kasasi Nur Sulistiyono;
- 2) Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Analisis Yuridis Tentang Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Proses PHK yang dilakukan PT Seroja Lukindo Lestari terhadap Pekerjaanya atas nama Nur Sulistiyono diawali dengan pemberian Surat Peringatan (SP) yang ke-4 seperti yang telah dijelaskan di atas. Analisa Penulis terhadap Proses PHK tersebut akan Penulis ulas dengan lengkap disini dengan tujuan

pembaca dapat mengetahui apakah proses PHK yang terjadi telah sesuai dengan ketentuan perundang-perundangan yang berlaku dalam hal ini UU No. 13 / 2003 dan Undang-Undang terkait lainnya.

Pada tanggal 10 Juni 2017 Pekerja telah diberi surat peringatan yang ke-1 dengan alasan Pekerja tidur disaat jam kerja, kemudian setelah itu Pekerja menerima dan menandatangani surat peringatan ke-1 tersebut, Pengusaha berharap agar Pekerja memperbaiki kinerjanya, tetapi pada kenyataannya Pekerja tidak berubah lebih baik sehingga pada tanggal 12 Oktober 2017 di berikan surat peringatan ke-2 dengan alasan tidak mengerjakan laporan kerja, oleh karenanya atas dasar kinerja Pekerja yang tidak tertib terhadap ketentuan yang sudah diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP), maka selanjutnya pada tanggal 13 oktober 2017 Pengusaha memberikan surat peringatan ke-3 terhadap Pekerja, pada dasarnya Pengusaha masih berharap kepada Pekerja untuk memperbaiki kinerjanya, walaupun Pekerja sudah menerima surat peringatan yang ke-3 (tiga) yang jangka waktunya 6 (enam) bulan, namun pada kenyataannya kinerja Pekerja tidak berubah menjadi lebih baik, sehingga 6 (enam) bulan berikutnya yaitu tepat pada tanggal 3 April 2018 PT Seroja Lukindo Lestari memberikan Surat Peringatan (SP) yang terakhir terhadap Pekerja yang merupakan sekaligus hari terakhir Pekerja bekerja di PT Seroja Lukindo Lestari dengan alasan Pekerja telah ganti baju dan duduk-duduk 10 menit sebelum waktunya pulang. Dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang didasarkan atas adanya surat peringatan (SP) hingga 3 (tiga) kali.

Pihak PT Seroja Lukindo Lestari menyatakan Pekerja telah menerima dan menyetujui adanya surat peringatan (SP) yang telah diberikan oleh Pengusaha yang bahwa pada dasarnya di dalam fom surat

peringatan (SP) tersebut ada keterangan yang sudah dibaca dan ditanda tangani oleh Pekerja yaitu “Bilamana dalam masa peringatan ini yang bersangkutan belum berubah sikap dan tetap melakukan kesalahan / pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan (PP), maka dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa Pesangon dan tanpa tuntutan dalam bentuk apapun”. Maka dalam gugatannya Pekerja mengakui telah diberikan Surat Peringatan sampai 4 (empat) kali, dan dalam mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Surabaya, berdasarkan UURI No. : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 161 ayat (1) yang berbunyi “ Dalam hal Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, setelah kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”.

Dari uraian di atas Penulis melihat bahwa PT Seroja Lukindo Lestari melakukan PHK terhadap Nur Sulistiyono karena telah melanggar Peraturan Perusahaan (PP) hingga diberikan Surat Peringatan (SP) sebanyak 4 (empat) kali. Penulis berpendapat lain dengan pernyataan PT. Seroja Lukindo Lestari dalam fom Surat Peringatan (SP) yang menyatakan bahwa “Bilamana dalam masa peringatan ini yang bersangkutan belum berubah dan tetap melakukan kesalahan/pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan (PP), maka dapat dikenakan sanksi Pemutusan Hubungan kerja (PHK) tanpa Pesangon dan tanpa tuntutan dalam bentuk apapun”.

Karena Pekerja yang melakukan pelanggaran dan telah menyetujui/

menandatangani SP tetap berhak mendapatkan Pesangon sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh Uang Pesangon sebesar 1 (kali) ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”. Setelah Penulis mempelajari seksama isi Putusan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Sby maka Penulis berpendapat bahwa pelaksanaan PHK atas Nur Sulistiyono dengan alasan melanggar Peraturan Perusahaan telah sesuai dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1).

Analisis Yuridis Tentang Jumlah Kompensasi PHK dalam Putusan Nomor 1088 K/Pdt.Sus-PHI/2019

Atas dasar pasal 161 ayat (1) dalam gugatannya Pekerja menarik pasal 161 ayat (3) untuk merinci perhitungan Uang Pesangon Pekerja yang berbunyi “Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”. Berdasarkan Pekerja mulai masuk kerja pada bulan Nopember 2011 sampai diputus Hubungan Kerjanya pada tanggal 3 April 2018, yang berarti masa kerja Pekerja yaitu 6 (enam) tahun lebih 5 (lima) bulan, dan selanjutnya perhitungan gugatan Uang Pesangon yang diajukan Pekerja sesuai ketentuan-ketentuan di atas adalah :

1. Uang Pesangon (UP) : $7 \times \text{Rp.3.583,312} = \text{Rp.25.083,184.}$
 2. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK); $3 \times \text{Rp. 3.583.321} = \underline{\text{Rp.10.749,936.}}$
Jumlah (UP + UPMK) = Rp.35.833.120
 3. Uang Penggantian Hak $15\% \times \text{Rp.35.833.120} = \underline{\text{Rp.5.374.988}}$
- Total Kompensasi Yang diterima=
 Rp.41.208.088.

Selain Pekerja menggugat Pengusaha untuk membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian hak, Pekerja juga menggugat Pengusaha agar membayar Upah selama tidak dikerjakan oleh Pengusaha. Dasar Hukumnya selama belum ada penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai pasal 155 ayat (1) UURI No. : 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum” dimana dalam pasal tersebut menyatakan bahwa “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, Pengusaha hanya dapat memutuskan Hubungan Kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. Karena belum ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pengusaha tidak mengizinkan Pekerja bekerja seperti biasanya, maka Pekerja menuntut Upah selama tidak dipekerjakan mulai tanggal 4 April 2018 sampai tanggal 4 Oktober 2018 yaitu :

$$- \quad 6 \times \text{Rp.3.583.321} = \text{Rp.21.499,872}$$

Berdasarkan bukti-bukti yang

diajukan pihak Pengusaha menyatakan bahwa Pekerja yaitu Nur Sulistiyono saat bekerja di Perusahaan Pengusaha yaitu PT Seroja Lukindo Lestari pada Nopember 2011, pada saat itu Pekerja merupakan pegawai PT Dambosko Bronton selaku Perusahaan yang bergerak dibidang penyedia tenaga kerja yang pernah berhubungan hukum dengan Pengusaha melalui Kontrak Kerja Nomor : 504 / DB / IV / 2016 yang pada tanggal 27 April 2016 telah dibubuhi cap dan telah dicatatkan dalam buku khusus Notaris Drs. Sudjono Susilo, S.H., namun kontrak kerja antara Pengusaha dan PT Dambosko Bronton berakhir pada 28 April 2017 yang merupakan sekaligus awal masa kerja Pekerja di Perusahaan Pengusaha sampai dengan terjadinya PHK pada 3 April 2018 dengan jabatan terakhir Pekerja sebagai Cleaning Service (CS) yang berarti masa kerja Pekerja hanya 1 (satu) tahun.

Berdasarkan hasil pemeriksaan di persidangan di PHI PN Surabaya tersebut terungkap bahwa masa kerja Pekerja adalah sejak berakhirnya kontrak kerja antara Pengusaha dan PT Dambosko Bronton, yaitu tanggal 28 April 2017 sampai dengan terjadinya PHK yaitu pada bulan April 2018 (1 tahun/12 bulan).

Dalam penyelesaian perselisihan PHK yang dilakukan oleh PT Seroja Lukindo Lestari terhadap Nur Sulistiyono (Pekerja) dari yang diawali dengan tidak ditanggapinya "Surat Pengajuan Perundingan Bipartit" yang pertama dan kedua serta gagalnya perundingan melalui Mediasi dengan Mediator Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya sehingga dalam penyelesaian perselisihan PHK tersebut Nur Sulistiyono menggugat PT Seroja Lukindo Lestari ke PHI PN Surabaya dan upaya hakim PHI PN Surabaya agar kedua belah pihak yang berperkara untuk dapat menyelesaikan perselisihan yang terjadi secara damai

namun Nur Sulistiyono tidak setuju dengan Putusan PHI PN Surabaya dengan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Sby tertanggal 7 Februari dengan amar Putusan yang pada intinya menyatakan Hubungan Kerja antara Pekerja dan Pengusaha putus terhitung sejak Putusan tersebut dibacakan sesuai Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan "Dalam hal Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, setelah kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut" serta menghukum Pengusaha membayar uang kompensasi sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) yaitu Uang Pesangon 1 kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Pengantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), serta Upah selama proses Pemutusan Hubungan Kerja sebesar 2 bulan Upah Pekerja sesuai ketentuan 155 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Jo pasal 100 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 dan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 sebesar Rp.22.574.824 dengan perincian sebagai berikut :

1. Uang Pesangon : $2 \times \text{Rp.3.583.312} = \text{Rp.7.166.624}$
2. Uang Pengantian Hak : $15\% \times \text{Rp.7.166.624} = \text{Rp.1.074.993}$
3. Upah Proses : $2 \times \text{Rp.3.583.321} = \text{Rp.7.166.624}$

Namun mengingat tanggal 4 April 2018 Pekerja tidak boleh masuk kerja seperti biasanya oleh PT Seroja Lukindo Lestari, maka Upah Proses yang tertuang dalam Putusan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Sby tertanggal 7 Februari 2019 yang diperkuat oleh Putusan pada tingkat Kasasi dengan Nomor 1088

K/Pdt.Sus-PHI/2019 tidak sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) UU 13 / 2003 yang mengatur kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh “Selama Putusan lembaga penyelesaian perselisihan industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya” dan ayat (3) “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa Tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap wajib membayar Upah beserta hak-hak yang wajib di terima Pekerja/Buruh” (Undang-Undang).

Maka dari itu Penulis berpendapat bahwa Hakim dalam memutus perkara ini tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud di atas. Atas Putusan tersebut Pekerja dalam hal ini Pekerja (Nur Sulistiyono) merasa keberatan sehingga mengajukan Permohonan Kasasi ke Mahkamah Agung tertanggal 26 Februari 2019. Selanjutnya berdasarkan hasil rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung yang dilaksanakan pada hari Senin tanggal 16 Desember 2019 yang menghasilkan Putusan Nomor 1088 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dengan amar Putusan yang pada intinya menolak permohonan Kasasi dari Pekerja Kasasi Nur Sulistiyono dan menyatakan Putusan PHI PN Surabaya tidak salah menerapkan hukum.

Penulis tidak sependapat dengan pendapat Majelis Hakim Mahkamah Agung yang menyatakan bahwa PHI PN Surabaya tidak salah menerapkan hukum. Alasan Penulis tidak sependapat dengan kedua Putusan tersebut yaitu Putusan PHI PN Surabaya yang tertuang dalam Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2018/PN dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1088 K/Pdt.Sus-PHI/2019 adalah sebagai berikut :

1) Majelis Hakim PHI PN Surabaya dalam memutuskan perkara ini memberikan Upah Proses kepada Pekerja sebesar 2 bulan Upah Pekerja Kasasi bertentangan dengan UU 13 / 2003 pasal 155 ayat (2) “Selama Putusan lembaga penyelesaian perselisihan industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya” dan ayat (3) “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa Tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap wajib membayar Upah beserta hak-hak yang wajib di terima Pekerja/Buruh” dan Putusan MK No.37 Tahun 2011 serta Sema No.3 Tahun 2015 (Undang-Undang).

2) Putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung dengan menyatakan bahwa PHI PN Surabaya tidak salah menerapkan hukum yang sudah jelas. Putusan tersebut bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud di atas dan akan menimbulkan preseden serupa di masa yang akan datang, karena Pengusaha yang akan melakukan PHK kepada Karyawannya cenderung meniru pola yang sama.

Kesimpulan

Berdasarkan analisa dan permasalahan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (direvisi bagian kesimpulan no.2 dan saran no.2 untuk diperjelas mulai tgl berapa dan sampe tanggal berapa tanggal upah proses dalam kasus ini)

1. Bahwa alasan PHK yang digunakan oleh Pengusaha terhadap Pekerja disebabkan oleh pelanggaran-

pelanggaran yang dilakukan oleh Pekerja hingga diberi SP sebanyak 4 kali. Maka pada Putusan Nomor 1088 K/Pdt.Sus-PHI/2019 yang memperkuat Putusan Nomor 136/Pdt.Sus PHI/2018/PN Sby Penulis berpendapat bahwa PHK dengan alasan melanggar Peraturan Perusahaan tersebut telah sesuai dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU No.13/2003.

2. Bahwa Majelis Hakim Kasasi dalam Putusan Nomor 1088 k/Pdt.Sus-PHI/2019 yang memperkuat Putusan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2018/PN telah memutuskan bahwa jumlah Upah Proses Pekerja sebesar 2 bulan Upah yaitu $2 \times \text{Rp.}3.583.32 = \text{Rp.}7.166.624$. Penulis berpendapat bahwa Putusan Kasasi tersebut tidak sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) UU / 13 / 2003 dan Putusan MK No.37 Tahun 2011 serta SEMA No.3 Tahun 2015, karena menurut Penulis Pekerja juga berhak menerima Upah Proses sebesar 6 bulan mulai tanggal 4 April 2018 hingga tanggal 4 Oktober 2018 atau sejumlah Rp.21.499,872.

Daftar Pustaka

Buku

- Damanik, S. (2006). *Hukum Acara PerBuruhan Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004 Disertai Contoh Kasus*. Jakarta: DSS Publishing.
- Pustaka, Mahardika. *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. Edited by Navista, Edisi Revi, Pustaka Mahardika, 2018, Pustakabarupress@yahoo.com.
- Sunyoto, Danang. *Juklak PHK : Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan*

Hubungan Kerja. Edited by Yustisia Pustaka, 1st ed., Pustaka Yustisia, 2014, www.pustaka-yustisia.com.

Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui pengadilan & di luar pengadilan*. Divisi Buku Perguruan Tinggi, RajaGrafindo Persada, 2004.

Zaeni, Asyhadie. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktek Di Indonesia*. Edited by Reifmanto, 1st ed., Prenadamedia Group, 2020.

Jurnal

Anom, Erman. "KEBIJAKAN UPAH BURUH MINIMUM SEKTORAL DI KABUPATEN TANGERANG PERSEFEKTIF KOMUNIKASI POLITIK." *KOMUNIKOLOGI: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, vol. 11, no. 1, 2014.

Damanik, Sehat. *HUKUM ACARA PERBURUHAN Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial*. IV, vol. IV, Dss Publishing, 2004.

Ellyzar, Nova, and Mukhlis Yunus. "Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh." *Jurnal Magister Manajemen*, vol. 1, no.1, 2017, pp. 35-45.

Charda, S. "Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja." *Jurnal Wawasan Yuridika*, vol. 32, no.1, 2015, pp. 1-21.

Grahmedia, Press. *Kitab Undang-Undang HUKUM PERDATA*. Edited by Press Grahmedia, 1st ed., Grahmedia Press, 2013.

Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui*

pengadilan & di luar pengadilan.
Divisi Buku Perguruan Tinggi,
RajaGrafindo Persada, 2004.

Prahassacita, Vidya. “Makna Upah Proses Menurut Mahkamah Konstitusi Dibandingkan Dengan Beberapa Putusan Mahkamah Agung” *Jurnal Yudisial*, vol. 6, no. 3, 2013, pp. 207-26.

Surya, Deden Muhammad. “Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja/Buruh Dengan Dasar Menolak Mutasi Ditinjau Dari Perspektif Asas Kepastian Hukum Dan Asas Keadilan.” *Jurnal wawasan Yuridika*, vol. 2, no. 2, 2018, pp. 169-86.

Perundang-undangan

Undang-Undang, R.I “Nomor 13 Tahun 2003.” *Tentang Ketenagakerjaan*, 2003.

Grahmedia, Press. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Edited by Press Grahmedia, 1st ed., Grahmedia Press, 2013.