

## Pengaturan Pemberian Hak Upah Dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja dan Implementasinya Dalam Putusan Hakim

Dian Ekawati<sup>1</sup> Dadan Herdiana<sup>2</sup>

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [Diane.lady39@gmail.com](mailto:Diane.lady39@gmail.com)<sup>1</sup> [dosen02088@unpam.ac.id](mailto:dosen02088@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

*This research aims to analyze the regulation of wage entitlements in the process of employment termination and their implementation in judge's decisions. The research question is "How is the regulation of wage entitlements in the process of employment termination governed by labor laws and regulations, and how is it implemented in judge's decisions?" The research adopts a literature review method with a normative juridical analysis approach. The data used consist of laws, regulations, Supreme Court decisions, and Constitutional Court decisions. The analysis involves identifying legal provisions that govern wage entitlements in the process of employment termination, examining the interpretations given by the Supreme Court in its decisions, and comparing these regulations with Constitutional Court decisions and other applicable regulations. The findings indicate that the regulation of wage entitlements in the process of employment termination is not specifically addressed in labor laws and regulations. This lack of clarity leads to varying interpretations and implementations by the Supreme Court in its decisions. To achieve consistency, the Supreme Court has issued Circular Letter No. 3 of 2015, which stipulates that employers are required to pay process wages for a period of six months following Constitutional Court Decision No. 37/PUU-IX/2011. This aims to reduce the parties' responsibility for delays in the Industrial Relations Court process. The research emphasizes the importance for relevant parties, including employers and workers, to pay attention to the latest laws and legal decisions related to wage entitlements in the process of employment termination. Consistent implementation and adherence to applicable regulations will help maintain uniformity, clarity, and fair protection of the rights of workers and employers in accordance with the prevailing legal provisions.*

**Keywords:** Wage Entitlements, Employment Termination, Legal Regulation, Judge's Decisions, Normative Juridical Analysis.



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### INTRODUCTION

Pengusaha dan karyawan merupakan pelaku industri kunci yang mempengaruhi perkembangan terjadinya hubungan industri, kolaborasi yang efektif menghasilkan pertumbuhan hubungan kerja yang ramah antara pihak pengusaha dan karyawan. Berbicara mengenai masalah bekerja dan tenaga kerja berarti berbicara mengenai produksi, distribusi, dan konsumsi dengan lingkup masalahnya yang semuanya menyangkut masalah ekonomi dalam kehidupan manusia didalam hubungan industri, yang masih terhubung dengan pengusaha selaku manajemen dengan karyawan selaku penggerak operasional industri (Fathammubina & Apriani, 2018). Hubungan industri antara pengusaha dengan karyawan ini adalah elemen kunci dari proses internal mencapai visi perusahaan, sehingga perusahaan mampu sepakati untuk menggerakkan seluruh karyawan di antara pemberian upahnya. Setiap pihak karyawan, pengusaha, dan keduanya memiliki kewajiban yang tertera memenuhi syarat surat secara syah. Syarat yang harus dipenuhi oleh pengusaha adalah pemberian upah atas proses beban kerja yang sesuai dengan menghitung waktu istirahat, waktu istirahat, dan tentunya upah. Elemen pendukung dalam kewajiban karyawan melaksanakan tuntutan perjanjian bekerja atas proses upah dengan mengikuti proses kerja yang dapat memengaruhi

fisik pekerja seperti kelelahan adalah salah satu yang paling menonjol dan mencolok di tempat kerja (Alam, 2022), artinya ketidakmampuan karyawan terkadang sulit untuk fokus bekerja yang mengakibatkan kelemahan tubuh akibat kelelahan hingga kecelakaan kerja.

Kecelakaan berawal dari kelelahan kerja karyawan dan terancam putus pekerjaan akibatnya tidak mampu menyelesaikan kewajiban oleh karyawan, namun perusahaan terus menuntut untuk dapat mencapai visi dan tidak terhambat atas proses kerja karyawan yang kelelahan, bagi karyawan yang di putuskan hubungan kerja atas proses upah yang berjalan, sering terdapat dalam berbagai jenis pekerjaan, permasalahan hubungan industri tidak di harapa bagi setiap orang yang memilih untuk bekerja sebagai pekerja atau karyawan di suatu perusahaan. Selain keuntungan yang diharapkan juga termasuk tahan lama dalam waktu kerja hingga menghasilkan kemajuan bagi perusahaan, tetapi ada masalah yang tercermin dari banyaknya protes yang dipicu oleh persepsi ketidakadilan di tempat kerja (Pradipta, 2023). Ketidakadilan pengingkaran hak-hak pekerja atau upah yang memadai, lemahnya organisasi buruh yang berfungsi untuk menyalurkan aspirasi, dan ketidaktahuan dan ketidakpatuhan pengusaha terhadap peraturan, terhubung dengan itu, problema status pekerja di Indonesia semakin parah seiring dilegalkannya praktik Perjanjian Waktu Tertentu dengan Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan yang banyak menuai kontroversi itu (Mahardikaa & Rumainur, 2023).

Terkadang ada ketegangan antara majikan dan karyawan. Ketika salah satu pihak merasa tidak nyaman dengan sesuatu (Pratiwi, 2023), mereka mungkin ingin mengakhiri hubungan kerja antara kedua pihak. Ini dikenal sebagai pemutusan hubungan kerja atau PHK. Ketika hubungan kerja berakhir, hak dan kewajiban baik pekerja maupun pemberi kerja juga berakhir. Demikianlah apa yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja. Pada pekerja formal, perselisihan hak kemungkinan besar akan terjadi di berbagai sektor, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Tidak selamanya hubungan kerja yang harmonis diantara Pengusaha dan Pekerja. Ada kalanya satu pihak merasa sudah tidak nyaman dengan hubungan kerja sehingga menyebabkan salah satu pihak tersebut menginginkan hubungan kerja diantara kedua belah pihak berakhir yang lazim disebut sebagai Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK (Anwar & Santoso, 2023). PHK dapat diartikan dengan hubungan kerja yang berakhir karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha berakhir. Tata Cara Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan, dan Penyelesaian Perselisihan diatur dalam UU No. 20 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial dan Peraturan Turunannya (Afrita, 2023) serta UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. seperti peraturan perundang-undangan, peraturan presiden, peraturan menteri, peraturan gubernur, peraturan bupati/walikota, dan keputusan bupati/walikota.

Sistem perburuhan sebelumnya telah dirombak total oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan perusahaan. Tahap awal penyelesaian perselisihan hak menempuh mekanisme bipartite, apabila gagal, maka perselisihan harus diselesaikan melalui mediasi. Yang mana mediator merupakan pegawai dari instansi pemerintahan. Perselisihan PHK dapat diselesaikan melalui mediasi maupun konsolidasi, sedangkan perselisihan kepentingan dapat diselesaikan melalui mediasi, konsolidasi maupun arbitrase. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Anwar & Santoso, 2023), diperlukan perundingan bipartit untuk mencapai mufakat mengenai proses pemberhentian, yang dilakukan setelah semua upaya, termasuk mediasi, konsiliasi, dan arbitrase telah dilakukan. Namun apabila usaha perundingan gagal atau tidak menemukan kesepakatan, maka PHK dapat dilakukan hanya dengan penetapan lembaga penyelesaian

perselisihan hubungan industrial dan pengadilan yang berwenang menyelesaikan perselisihan yakni Pengadilan Hubungan Industrial atau PHI (Husni dalam Anwar dan Santoso, 2023). Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan yang dibentuk di lingkungan peradilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial (Damanik dalam Mardika & Romainur, 2023).

Mengenai kompensasi akibat PHK telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana besaran ganti rugi tersebut yang diterima akan berbeda-beda, hal ini ditentukan berdasarkan besaran upah, masa kerja pekerja, dan alasan pemutusan hubungan kerja. PHK (Mahardika & Romainur, 2023). Pada kenyataannya, tidak jarang para pihak melakukan perilaku tidak terhormat dalam upaya untuk mendapatkan keuntungan dari proses PHK dengan menawarkan kompensasi sesedikit mungkin untuk tujuan mereka sendiri. Salah satu ilustrasinya adalah karyawan yang dimutasi atau oleh bisnis dengan maksud membuat karyawan merasa resah dan keluar, sebagaimana tertuang dalam putusan pengadilan yang akan penulis bahas dalam penulisan undang-undang ini. Mutasi merupakan perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan secara horizontal atau vertical dalam suatu organisasi, mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan. Karena mutasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam suatu perusahaan tersebut" (Ellyzar & Yunus, 2017)

Indonesia sering mengalami masalah hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Perusahaan yang seharusnya memberikan hak-hak yang wajib diperoleh pekerja tetapi tidak diberikan, menjadi permasalahan yang sering terjadi. Dalam pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa kompensasi yang pengusaha harus bayarkan kepada pekerja jika terjadi proses PHK meliputi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak yang seharusnya diterima. Undang-Undang ini juga mengatur pemberian hak atas pengupahan terhadap pekerja atau buruh yang tidak melakukan pekerjaannya karena proses pemutusan hubungan kerja yang disebut sebagai Upah Proses (Gunadi, 2021). Namun demikian, baik dalam penjelasan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2), Hal ini membingungkan dan menyulitkan hakim untuk menafsirkan situasi dalam menentukan jumlah batasan Upah Proses yang harus dibayarkan kepada para pihak. Berdasarkan hal tersebut, rumusan kajian ini terfokus bagaimana aturan yang mengatur bagaimana upah proses dan bagaimana penerapannya dalam putusan pengadilan jika di tinjau dari Pengaturan dan Implementasi Pemberian Hak Atas Upah Proses dalam Proses Pemutusan Hubungan Kerja ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan tentang Ketenagakerjaan.

## **RESEARCH METHODS**

Dalam Penelitian ini Penulis menggunakan metode Pendekatan Perundang-Undangan atau *Statute Approach* dan Pendekatan Kasus atau *Case Approach*. Pendekatan Perundang-Undangan merupakan metode yang dipakai dalam penulisan ini sebagai pendekatan Yuridis Normatif, yang mana pendekatan yang menggunakan *legis positivis* bahwa hukum identik dengan norma-norma tertulis yang dibuat dan diundangkan oleh lembaga atau pejabat yang berwenang. Konsep ini memandang hukum sebagai suatu sistem normatif yang bersifat otonom, tertutup dan terlepas dari kehidupan masyarakat. Pendekatan Yuridis Normatif bertujuan untuk mengkaji bagaimana peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan terkait dengan pembayaran upah selama proses pemutusan hubungan kerja. Putusan pengadilan yang memeriksa dan memutuskan proses pemutusan hubungan kerja dengan pembayaran upah proses digunakan sebagai pendekatan kasus untuk penelitian ini. Data yang diperoleh dan dianalisis dalam penelitian ini dengan cara kualitatif, yakni dengan cara menjabarkan dan

menginterpretasikan data yang diandalkan pada teori-teori ilmu hukum (*Theoretical Interpretation*) yang ada. Kesimpulan dari hasil pembahasan kemudian diambil sebagai jawaban terhadap masalah yang diteliti.

## **RESULTS OF RESEARCH AND DISCUSSION**

### **Pengaturan Upah Proses dalam Peraturan tentang Ketenagakerjaan di Indonesia**

Mengenai kompensasi akibat PHK telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana besaran ganti rugi tersebut yang diterima akan berbeda-beda, hal ini ditentukan berdasarkan besaran upah, masa kerja pekerja, dan alasan pemutusan hubungan kerja. PHK. Pada kenyataannya, tidak jarang para pihak melakukan perilaku tidak terhormat dalam upaya untuk mendapatkan keuntungan dari proses PHK dengan menawarkan kompensasi sesedikit mungkin untuk tujuan mereka sendiri. Salah satu ilustrasinya adalah karyawan yang dimutasi atau oleh bisnis dengan maksud membuat karyawan merasa resah dan keluar, sebagaimana tertuang dalam putusan pengadilan yang akan penulis bahas dalam penulisan undang-undang ini. Mutasi merupakan perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan secara horizontal atau vertikal dalam suatu organisasi, mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan. Karena mutasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam suatu perusahaan tersebut" (Ellyzar dan Yunus, 2017).

Di Indonesia, masalah hukum terkait ketenagakerjaan sering muncul. Ini adalah masalah umum bagi pengusaha untuk tidak memberikan karyawan hak yang mereka berhak. Pada Ayat (1) Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima merupakan salah satu tunjangan yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja jika terjadi proses pemutusan hubungan kerja. Selain itu, undang-undang ini juga mengatur pemberian hak upah kepada pekerja atau buruh yang tidak melakukan pekerjaannya karena proses pemutusan hubungan kerja, yang disebut sebagai Upah Proses (Gunadi, 2021). Namun, tidak juga dalam justifikasi UU No. Ketenagakerjaan dan turunannya yang tercakup dalam PP 13 Tahun 2003. Para hakim dibiarkan dalam kegelapan dan bingung ketika mencoba untuk menentukan Pagu Upah Pengolahan yang harus dibayarkan kepada para pihak. Dalam hal biaya proses, praktik peradilan mengungkapkan tiga jenis putusan pengadilan yang berbeda.

Menurut Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, baik pengusaha maupun pekerja atau buruh harus tetap memenuhi semua tanggung jawabnya selama lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum memberikan putusan. Peraturan ini memiliki banyak interpretasi, karena beberapa pihak berpendapat bahwa upah proses masih ditentukan berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja kep-150/Men/2000 Tahun 2000 tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan pesangon, penghargaan masa kerja, dan kompensasi di perusahaan. Upah proses harus dibayarkan selama enam (enam) bulan, sesuai polis. Namun adapihak yang berpendapat, Peraturan Menteri Keuangan itu sudah tidak berlaku setelah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disahkan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa biaya pemrosesan dihitung sejak gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sampai dengan putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Melalui Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi mendalilkan dalam menanggapi perbedaan pendapat tersebut bahwa upah proses dihitung sampai dengan saat putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Sidang Majelis Perdata Mahkamah Agung Tahun 2015 menanggapi Putusan Mahkamah Konstitusi menyepakati bahwa terkait dengan pengurusan upah, dengan isi putusan sebagaimana diuraikan dalam SEMA Nomor 3 Tahun

2015, Menghukum Pengusaha untuk membayar Upah Proses selama 6 (enam) bulan (Fachrurrozi & Hernawan, 2023). Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengaturan upah proses dalam Peraturan tentang Ketenagakerjaan di Indonesia masih memunculkan konflik antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha cenderung tidak memberikan kompensasi yang layak kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, sementara pekerja berjuang untuk mendapatkan hak-hak mereka. Konflik ini dapat diselesaikan melalui penegakan hukum yang jelas dan adil, serta melalui peran aktif dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, pemahaman dan kesadaran yang lebih baik tentang hak-hak pekerja juga diperlukan untuk mencegah terjadinya konflik sosial dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia.

### **Implementasi Pengaturan tentang Upah Proses dalam aturan Ketenagakerjaan tersebut dalam Putusan Hakim**

Ketentuan mengenai upah proses terdapat dalam Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa selama lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum memberikan putusan, pengusaha, pekerja, dan buruh dituntut untuk tetap memenuhi semua tugasnya. Penafsiran yang berbeda telah dibuat dalam menanggapi hal ini. Ada yang mengklaim bahwa Kep- 150/Men/2000 Menteri Tenaga Kerja tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Penghargaan Masa Kerja dan Santunan di Perusahaan masih menjadi dasar perhitungan upah proses. Upah proses harus dibayarkan enam (enam) bulan, sesuai polis. Sebaliknya, ada yang berpendapat bahwa sejak berlakunya Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003, Peraturan Menteri Keuangan tidak berlaku lagi. Hal itu karena telah disahkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2003 yang menjadi dasar Peraturan Menteri Keuangan. Dapat disimpulkan bahwa gaji dihitung sejak gugatan diajukan ke pengadilan hubungan industrial sampai dengan diperolehnya putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Melalui Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011, Mahkamah Konstitusi mendalilkan dalam menanggapi perbedaan pendapat bahwa upah proses dihitung sampai dengan saat putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap. Menanggapi putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, Kamar Perdata Mahkamah Agung bersidang pada tahun 2015 dan memutuskan bahwa dalam hal upah proses, ketentuan putusan tersebut—yang dituangkan dalam SEMA Nomor 3 Tahun 2015—Menghukum Pengusaha dengan mewajibkan mereka membayar upah proses selama 6 (enam) bulan. Sebelum SEMA Nomor 3 Tahun 2015 diterbitkan, pandangan Mahkamah Agung tentang upah proses terbagi. Putusan Mahkamah Agung menyatakan bahwa upah proses hanya enam (enam) bulan. Hal ini tertuang dalam keputusan No. 158 K/Pdt. Sus/2007 (PT. Jasa Marga Vs. Suwanto), yang diajukan pada tanggal 28 Januari 2008. Dalam hal ini, Mahkamah Agung mengambil keputusan sebagai berikut: *“Termohon Kasasi telah mengakui semua kesalahan atas perbuatannya dengan membuat surat pernyataan sebagaimana diatur dalam Pasal 24 ayat (1) d PKB periode tahun 2006-2008 yang masih berlaku dikategorikan merupakan kesalahan berat dan dikenakan sanksi PHK, namun masa kerja yang cukup lama dan selama bekerja belum pernah mendapatkan surat peringatan, oleh karena itu perlu dipertimbangkan untuk diberikan upah proses selama 6 (enam) bulan dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh Termohon Kasasi.”*

Di dalam perkara Nomor 336 K/Pdt.Sus/2009 (PT. Bangun Mustika Inti Persada Vs Cynthia Dwi Wulan Indah) pada tanggal 10 Juli 2009 juga menetapkan putusan mengenai upah proses selama 6 (enam) bulan. Mahkamah Agung memiliki pendapat yang berbeda mengenai upah proses pada tahun 2009. Mahkamah Agung berpendapat bahwa upah proses dihitung

sampai dengan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap. Hal ini terdapat pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 848 K/Pdt.Sus/2009 (PT. Carrefour Indonesia Vs Riska Oktarina) pada tanggal 6 Mei 2010; dan Putusan Nomor 051 PK./Pdt.Sus/2009 (PT. Bank Commonwealth Vs Theresia Adwijaya). Pendapat Mahkamah Agung tentang biaya proses ini kini sudah bulat sebagai hasil terbitnya SEMA Nomor 3 Tahun 2015. Diputuskan dalam SEMA bahwa menyusul Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011. Menghukum Pengusaha Membayar Upah Proses Selama 6 (enam) Bulan Demikian bunyi putusan 37/PUU-IX/2011 yang terbit pada 19 September 2011 terkait proses pengupahan. Para pihak tidak lagi bertanggung jawab atas perpanjangan waktu yang digunakan dalam prosedur Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. selanjutnya dalam Keputusan Nomor 625 K/Pdt. Pada 13 Juli 2017, kesepakatan ruangan dalam Sus-PHO/2017 (Kahar Husain vs. PT Iswanto) dikukuhkan. Dalam putusannya, Mahkamah Agung berpandangan bahwa: *"Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar perlu diperbaiki sepanjang mengenai upah proses yaitu bahwa upah proses selama perselisihan adalah 6 (enam) bulan, sesuai SEMA Nomor 03 Tahun 2015."*

Putusan senada dalam Putusan MA ini juga terdapat sebelumnya dalam Perkara Nomor 573 K/Pdt.Sus-PHI/2017 (Ruslam Bantulu Vs Pimpinan Koperasi Simpan Pinjam atau KSP Nusantara) pada tanggal 8 Juni 2017. Selanjutnya putusan-putusan tersebut diikuti secara konsisten oleh Majelis Hakim Agung Lainnya, bagaimana tergambar melalui putusan Nomor 679 K/Pdt.Sus-PHI/2017 (Nurlailah Vs Koperasi Pegawai PT. Telekomunikasi Anuta Pura Palu) pada tanggal 31 Juli 2017, lalu pada Putusan Nomor 1339 K/Pdt.Sus-PHI.2017 (PT. Oh Sung Electronics Indonesia Vs Royadi, dkk.) pada 30 November 2017, dan Putusan Nomor 1464 K.Pdt.Sus-PHI/2017 (PT. Oh Sung Electronics Indonesia Vs Maulana Yusuf, dkk.) pada 20 Desember 2017. Berdasarkan penelitian ini, terdapat perbedaan pendapat dalam mengenai upah proses dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Namun, melalui putusan Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung, telah diputuskan bahwa upah proses harus dibayarkan selama enam bulan. Hal ini diatur dalam SEMA Nomor 3 Tahun 2015. Keputusan ini memberikan kejelasan dan kepastian hukum bagi para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, konflik yang muncul antara pengusaha dan pekerja terkait upah proses dapat diselesaikan melalui penegakan hukum yang adil dan konsisten.

## CONCLUSION

Pengaturan pemberian hak upah dalam proses pemutusan hubungan kerja belum secara spesifik diatur dalam undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan. Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa tanggung jawab pengusaha dan pekerja atau buruh tetap berlaku selama lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum mengambil keputusan. Karena ketidakjelasan tersebut, terdapat beragam penafsiran mengenai upah proses. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor Kep-150/Men/2000 memberikan pandangan lain yang menjadi dasar penghitungan upah proses dalam pemutusan hubungan kerja. Namun, dalam putusan-putusan Mahkamah Agung, implementasi mengenai upah proses bervariasi. Ada pandangan bahwa upah proses dihitung hingga putusan Mahkamah Agung tertentu, sedangkan pandangan lain menetapkan upah proses hanya untuk enam bulan. Untuk mencapai keseragaman, Mahkamah Agung menerbitkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015. SEMA ini menyepakati bahwa setelah Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 terkait upah proses, pengusaha dihukum membayar upah proses selama enam bulan. Dengan demikian, kelebihan waktu dalam proses Pengadilan Hubungan Industrial tidak lagi menjadi tanggung jawab para pihak, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang

Penyelesaian Hubungan Industrial. Dalam konteks ini, penting bagi pihak terkait untuk memperhatikan peraturan dan putusan hukum terbaru yang berkaitan dengan pemberian hak upah dalam proses pemutusan hubungan kerja. Hal ini akan membantu menjaga keseragaman dan kejelasan dalam mengimplementasikan pengaturan tersebut serta melindungi hak-hak pekerja dan pengusaha secara adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

### **BIBLIOGRAPHY**

- Afrita, I. (2023). Hukum Ketenagakerjaan Dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia. Jakarta: Absolut Media.
- Alam, R. (2022). Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi Dan Penelitian Cetakan Ke-1, Maret . Jawa Timur: Anggota Ikapi (Ikatan Penerbit Indonesia).
- Anwar, J., & Santoso, I. (2023). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan Melalui Arbitrase. *Supremasi Hukum*” Volume 19 Nomor 2, Juli
- Ellyzar, N., & Yunus, M. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 35-45.
- Fachrurrozi, I., & Hernawan, A. (2023). Tinjauan Yuridis Terhadap Upah Proses Dalam Putusan Perkara Hubungan Industrial Nomor 18/Pdt.Sus-Phi/2020/Pn.Yyk. *Jurnal Ugm*.
- Fathammubina, R., & Apriani, R. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum De'jure* , 108-130.
- Gunadi , F. (2021). Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50.4, 858-878.
- Mahardikaa, R., & Romainur. (2023). Perlindungan Hak Pekerja Pkwt Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Dari Ketentuan Hukum Ketenagakerjaan. *Ethics And Law Journal: Business And Notary (Eljbn)* Vol. 1 No. 2.
- Pradipta. (2023, 6 25). Ketimpangan Sosial Ekonomi Di Indonesia Akar Masalah Dan Solusi. Diambil Kembali Dari <https://Www.Kompasiana.Com>
- Pratiwi. (2023, 2 28). Perselisihan Industrial. Diambil Kembali Dari <https://Artikel.Hisham.Id/Perselisihan-Industrial-Pengertian-Ciri-Penyebab-Dan-Penyelesaian.Html>.
- Putusan Mahkamah Agung, misalnya Putusan Nomor 848 K/Pdt.Sus/2009 dan Putusan Nomor 051 PK./Pdt.Sus/2009.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011.  
SEMA Nomor 3 Tahun 2015.
- Usman. (2014). Konsep Dan Nilai Kerja Menurut Karl Marx. Fakultas Ushuludin Dan Pemikiran Islam Uin Sunan Kalijaga. . Diambil Kembali Dari Usman , Nim. 06510007 (2014) Konsep Dan Nilai Kerja Menurut Karl Marx. Skripsi Thesis, Uin Sunan Kalijaga.