

**KAJIAN TENTANG KETENTUAN PEMBAYARAN UPAH PROSES  
DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
(Studi Kasus Putusan Kasasi Nomor 429 K/Pdt.Sus-PHI/2019)**

<sup>1</sup>Sunawan, <sup>2</sup>Agus Suprajogi, SH, MH.

<sup>1</sup>UNIVERSITAS ESA UNGGUL, TANGERANG

<sup>2</sup>UNIVERSITAS ESA UNGGUL, JAKARTA

<sup>1</sup>[Wan.nganjuk@gmail.com](mailto:Wan.nganjuk@gmail.com)

<sup>2</sup>[suprayogiagus78@gmail.com](mailto:suprayogiagus78@gmail.com)

**ABSTRAK**

Pemutusan Hubungan Kerja diartikan hubungan kerja yang berakhir karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan hak dan kewajiban antara Pekerja dan Pengusaha juga berakhir. Dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja terdapat kompensasi-kompensasi yang harus dibayarkan dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak yang seharusnya diterima dan Upah yang tetap harus dibayarkan selama proses Pemutusan Hubungan Kerja belum berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) yang lazim disebut Upah Proses. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dasar hukum dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja dan untuk mengetahui apakah pertimbangan Majelis Hakim terkait pembayaran Upah Proses sudah sesuai ketentuan yang berlaku. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif yang mana penelitian ini dilakukan dengan meneliti data sekunder. Menggunakan metode 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 (*inkracht*). Hasil penelitian terhadap penerapan hukum dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja yaitu bahwa masih ada Pengusaha yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan melanggar ketentuan yang berlaku. Pertimbangan hakim dalam memutus perselisihan pemutusan hubungan yang terjadi terkait Upah Proses masih sering terjadi perbedaan penafsiran dalam keputusannya untuk memberikan Upah Proses atau tidak memberikan Upah Proses pada masa penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Upah Proses, Ketenagakerjaan

**ABSTRACT**

Termination of employment is defined as a work relationship is ended because of a certain thing that results of the rights and obligations between Worker and Employer end. In Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, has arranged in

the process of termination of employment there are compensations must be paid in the process of termination of employment such as severance pay, retirement pay, compensation for rights that should be received and wages that must still be paid during the termination process, the employment is not legally binding (*inkracht*) which is commonly known as process wage. The purpose of this research is to know the legal basis in the process of termination of employment and to know whether the judges' consideration regarding the payment of processing wages is in accordance with applicable regulations. This research uses normative juridical research in which this research is conducted by examining secondary data. Using the case approach method (Case Approach), which is an approach that is carried out by examining cases that have a correlation with issues that have become court decisions with permanent legal force (*inkracht*). The results of research on the application of law in the process of termination of employment there are still employers who terminate employment by violating applicable regulations. Considerations of judges in deciding disputes over termination of relations that occur related to process wages, there are often differences in interpretation in their decisions to provide process wages or not to provide process wages during the dispute settlement period in industrial relations courts.

Keywords : Termination of Employment, Process Wages, Employment