

I. PENDAHULUAN

Kemajuan dunia perindustrian tidak dapat lepas dari peran serta pelaku industri itu sendiri yaitu Pengusaha dan Pekerja, dengan kerjasama yang baik akan tercipta hubungan industrial yang harmonis. 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 yang lazim disebut Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut "PHK"). PHK dapat diartikan sebagai hubungan kerja yang berakhir karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan hak dan kewajiban antara Pekerja dan Pengusaha juga berakhir (Undang-Undang).

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut "UU 13 / 2003") pemerintah telah menghimbau kepada Pengusaha dan Pekerja untuk melakukan segala upaya mengusahakan agar jangan terjadi PHK namun jika semua upaya sudah dilakukan namun PHK harus tetap dilakukan maka harus dilakukan dengan perundingan kedua belah pihak (*bipartide*) PHK yang dilakukan disepakati kedua belah pihak. Namun jika usaha perundingan gagal atau tidak menemukan kesepakatan maka PHK hanya dapat dilakukan dengan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pengadilan yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut "PHI") (Husni). Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan Putusan terhadap perselisihan hubungan industrial (Damanik).

UU 13 / 2003 telah diatur mengenai kompensasi-kompensasi yang timbul dalam hal terjadi PHK yang tentu saja besarnya kompensasi yang diterima akan berbeda-beda, dasar dari penentuan perhitungan kompensasi tersebut antara lain besaran Upah dan masa kerja Pekerja serta alasan yang menjadi dasar PHK itu sendiri (Sunnyoto). 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 PHK yang dilakukan. Contohnya adalah perusahaan melakukan mutasi kepada Pekerja dengan tujuan Pekerja tidak nyaman dan melakukan pengunduran diri seperti contoh kasus dengan Putusan pengadilan yang akan penulis bahas dalam penulisan hukum ini (Surya). Hasibuan (2007:102) menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat atau Pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical di dalam suatu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam suatu perusahaan (pemerintahan) tersebut (Ellyzar and Yunus).

Pasal 156 ayat (1) UU 13 / 2003 mengatur bahwa dalam hal terjadinya proses PHK terdapat kompensasi-kompensasi yang harus dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja antara lain uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang pengganti hak yang seharusnya diterima. Selain kompensasi

yang telah dijelaskan diatas dalam pasal 155 ayat (2) diundang-undang yang sama menyatakan bahwa selama Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja harus melaksanakan segala kewajibannya dalam Pekerja masih berkewajiban untuk bekerja dan Pengusaha wajib untuk membayarkan Upah Pekerja yang lazim disebut sebagai Upah Proses. Namun pada pasal 155 ayat (2) ini tidak memberikan keterangan atau penjelasan lebih lanjut, baik dalam penjelasan UU 13 / 2003 ini maupun dalam aturan turunannya(Pracelia and Yurikosari). Sehingga hal tersebut menimbulkan penafsiran yang tidak jelas yang membingungkan para Hakim dalam menentukan batasan jumlah Upah Proses yang harus dibayarkan kepada para pihak(Gressella and Yurikosari).

Beranjak dari persoalan penafsiran dalam pemberian Upah Proses membuat penulis tertarik melakukan kajian ketentuan-ketentuan pembayaran Upah Proses menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga dalam kesempatan ini penulis akan menyajikan penulisan hukum yang membahas tentang perbedaan pertimbangan hakim dalam pembayaran Upah Proses di Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Medan (selanjutnya disebut “PHI PN Medan”) dalam Putusan Nomor: 177/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Mdn juncto Putusan tingkat kasasi di Mahkamah Agung Republik Indonesia nomor 429 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dengan judul : **Kajian Tentang Ketentuan Pembayaran Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus Putusan Kasasi Nomor 429 K/Pdt.Sus-PHI/2019.**

Berdasarkan latar belakang yang ada serta untuk memperoleh gambaran yang jelas maka Penulis akan mengidentifikasi permasalahan berikut :

1. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pengusaha telah sesuai menurut ketentuan Undang-Undang No.13 / 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah Putusan Kasasi Nomor 429 K/Pdt.Sus-PHI/2019 terkait Pembayaran Upah Proses telah memenuhi ketentuan Undang-Undang No.13 / 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Penelitian dalam skripsi 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 (*inkracht*)(Mukti Fajar and Achmad). Adapun tipe penelitian skripsi 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 Nomor 429 K/Pdt.Sus-PHI/2019 terkait pembayaran Upah Proses.