

I PENDAHULUAN

Mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur merupakan tujuan dari pelaksanaan pembangunan nasional yang didasarkan pada nilai-nilai luhur yang tercantum dalam Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945(Indonesia). Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kerjasama dari berbagai pihak diberbagai bidang untuk mendukung terciptanya kemakmuran bagi masyarakat termasuk peran serta dari bidang perindustrian dalam hal ini pihak yang sangat yaitu Pengusaha sebagai pemberi kerja dan Pekerja sebagai pelaksana Pekerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut “UU Ketenagakerjaan”) merupakan Undang–Undang yang secara khusus mengatur tentang bidang ketenagakerjaan yang didukung dengan aturan-aturan turunannya untuk menciptakan hubungan yang baik dan berkeadilan diantara Pekerja dan Pengusaha serta mengurangi terjadinya perselisihan diantara kedua belah pihak(Ellyzar and Yunus). Tetapi hubungan kerja antara Pekerja dengan Pengusaha cepat atau lambat akan berakhir atau terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (Selanjutnya disebut “PHK”) diantara kedua belah pihak baik karena inisiatif Pengusaha misalkan karena efisiensi atau inisiatif Pekerja karena mengundurkan diri dan PHK juga bisa terjadi karena undang-undang menghendaki berakhirnya hubungan kerja diantara mereka misalnya karena kematian Pekerja atau Pekerja memasuki usia pensiun(Damanik).

Dan UU Ketenagakerjaan telah mengantisipasi hal itu dengan mengatur kompensasi-kompensasi yang timbul jika terjadi PHK antara lain Pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang sudah seharusnya diterima Pekerja dan lain-lain dengan harapan tidak terjadi perselisihan saat proses PHK dilakukan(Subagyo). Tapi jika terjadi perselisihan dalam proses PHK maka penyelesaiannya telah diatur pula dalam UU Ketenagakerjaan yaitu dengan diawali perundingan antara kedua belah pihak yang sering disebut *bipartide*, namun jika perundingan tidak berhasil menemukan kesepakatan atas penyelesaian perselisihan yang terjadi, maka baik Pengusaha maupun Pekerja salah satu dari pihak tersebut atau bersama-sama dapat mengajukan penyelesaian perselisihan tersebut melalui lembaga mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase. Apabila dengan penyelesaian melalui mediator atau *tripartite* oleh dinas ketenagakerjaan atau badan mediasi lainnya juga tidak mampu menyelesaikan perselisihan maka penyelesaian perselisihan tersebut harus dilakukan melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) untuk mendapatkan putusan atas penyelesaian dari perselisihan PHK yang diajukan(Husni).

Dari sekian banyak perselisihan antara Pekerja dengan Pemberi Kerja paling banyak terjadi adalah perselisihan PHK yang disebabkan pihak Pemberi Kerja tidak memberikan kompensasi atas PHK yang dilakukan menurut ketentuan perundang-undangan padahal sudah jelas diatur dengan jelas dalam Undang–Undang Ketenagakerjaan tentang perhitungan kompensasi atas PHK termasuk pembayaran Upah Proses atau upah yang harus dibayarkan Pemberi

Kerja selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan (Mashudi and Abidin). Hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 155 ayat (2) “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan 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 membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/buruh”(Undang-Undang). Dalam prakteknya sering terjadi perbedaan penafsiran hakim dalam hal pemberian Upah Proses kepada Pekerja pada saat terjadi penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan bahkan tak jarang perbedaan terjadi antara putusan hakim di pengadilan tingkat pertama berbeda dengan putusan hakim pada tingkat kasasi(Charda). Seperti dalam putusan terkait penyelesaian perselisihan PHK antara Yayasan Universitas Islam Sumatra Utara (UISU) dan H. Mangasi Simbolon dimana terdapat perbedaan penafsiran hakim. Pengadilan tingkat pertama pengadilan hubungan industrial pengadilan negeri Medan (Selanjutnya disebut “PHI PN Medan) dalam putusan Nomor: 316/Pdt.Sus-PHI/2018/PN telah memberikan Upah Proses namun pada tingkat kasasi di Mahkamah Agung Nomor 792 K/Pdt.Sus-PHI/2018 tidak memberikan Upah Proses dengan alasan Pekerja telah masuk usia pensiun. Karena perbedaan penafsiran hakim itu yang menyebabkan Penulis tertarik membahasnya dalam skripsi ini karena penulis tidak sependapat dengan alasan hakim Mahkamah Agung yang meniadakan Upah Proses dengan alasan Pekerja dipensiunkan, karena bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dari uraian diatas maka untuk memperoleh gambaran yang jelas maka penulis akan mengidentifikasi permasalahan berikut :

1. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja dalam putusan Mahkamah Agung nomor 792 K/Pdt.Sus-PHI/2018 telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah penetapan hak atas Upah Proses dalam putusan Mahkamah Agung nomor 792 K/Pdt.Sus-PHI/2018 telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan metodologi penelitian normatif dalam rangka menyelesaikan penulisan hukum ini. Penelitian hukum normatif adalah suatu proses penelitian untuk menemukan aturan hukum, asas-asas hukum, ataupun doktrin-doktrin hukum yang berguna dalam menjawab permasalahan hukum yang dihadapi(Mukti Fajar and Achmad). Sedangkan untuk tipe penulisan dalam penelitian ini menggunakan tipe deskriptif analitis dari data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, jurnal, peraturan perundang-undangan(Ali) yang mempunyai hubungan dengan PHK terkait pembayaran Upah Proses dalam putusan MA Nomor 792 K/Pdt.Sus-PHI/2018.