Jurnal Penegakan Hukum Indonesia (JPHI)
Volume 7, Numer 2, June 2026
Available online at website: https://ojs.bdproject.co.id/index.php/jphi
E-ISSN: 2746-7406 (Online)
P-ISSN: 2746-7406 (Print)

Upah Proses Dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja: Aspek Kepastian Hukum dan Keadilan

Muhamad Faiz Arrafi[1*], Yati Nurhayati[2], Yasir Said[3]
[1,2,3]Atmos Law Office (ATMOS L.L.P.)
*Email correspondence: faizarrafi@atmos.law

Abstract

Process wages constitute a normative right attached to workers during the course of an employment termination dispute until a court decision with permanent legal force is rendered. In practice, the regulation and application of process wages often give rise to differing interpretations, particularly with regard to the period of payment, the amount of wages payable, and the legal considerations employed by judges in granting or limiting such entitlement. This situation creates legal uncertainty for both employers and workers, while also raising questions concerning the extent to which the principle of substantive justice is realized in the resolution of termination of employment disputes. This study aims to examine the normative framework and implementation of process wages in employment termination disputes, with an emphasis on achieving a balance between legal certainty and justice for the parties involved. The research adopts a normative juridical method, employing statutory, conceptual, and judicial decision approaches. The findings indicate that although process wages are intended as an instrument of worker protection, their inconsistent application in judicial practice has the potential to undermine legal certainty. Therefore, clearer norms and greater uniformity in legal application are required to ensure that process wages are applied proportionally, provide legal certainty, and reflect a sense of justice for both workers and employers in termination of employment disputes.

***Keywords**: Process Wages, Termination of Employment, Industrial Relations, Legal Certainty.*

Abstrak

Upah proses adalah hak normatif yang melekat pada pekerja selama berlangsungnya sengketa pemutusan hubungan kerja (PHK) sampai diperolehnya putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Dalam penerapannya, pengaturan mengenai upah proses kerap menimbulkan perbedaan penafsiran, terutama terkait jangka waktu pembayaran, besaran upah yang harus dibayarkan, serta pertimbangan hukum hakim dalam mengabulkan atau membatasi pemberian hak tersebut. Situasi ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kedua belah pihak, baik pengusaha maupun pekerja, serta memunculkan persoalan mengenai realisasi prinsip keadilan substantif dalam penyelesaian sengketa PHK. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan normatif dan implementasi upah proses dalam sengketa PHK dengan menekankan pentingnya keseimbangan antara kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan analisis terhadap putusan pengadilan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun upah proses dimaksudkan sebagai instrumen perlindungan bagi pekerja, penerapannya yang belum konsisten kejelasan norma serta keseragaman penerapan hukum agar upah proses dapat diterapkan secara proporsional, menjamin kepastian hukum, dan mencerminkan rasa keadilan bagi pekerja maupun pengusaha dalam sengketa pemutusan hubungan kerja.

Kata Kunci: Upah Proses, Pemutusan Hubungan Kerja, Hubungan Industrial, Kepastian Hukum.

Received : 15 April 2026; Revised: 8 June 2026; Accepted: 10 June 2026; vailable Online: 01 July 2026; Published: 01 July 2026.

How to Cite: Arrafi, M. F., Nurhayati, Y., Said, M. Y. . **2026.** Upah Proses Dalam Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja: Aspek Kepastian Hukum dan Keadilan. *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia (JPHI), 7(2), 77-90,* https://doi.org/10.51749/jphi.v7i2.160.

Copyright © Jurnal Penegakan Hukum Indonesia (JPHI). Published by Scholar Center, Borneo Development Project. This is an open access article under the CC-BY-NC-SA License. (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang wajib dibayarkan oleh pengusaha atas dilaksanakannya pekerjaan yang diberikan berdasarkan perjanjian kerja. Ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan upah sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

Dalam praktik hubungan industrial, salah satu persoalan yang sering menimbulkan perdebatan adalah mengenai pembayaran upah proses. Upah proses merupakan upah yang tetap menjadi kewajiban pengusaha untuk dibayarkan kepada pekerja/buruh selama berlangsungnya proses perselisihan hubungan industrial, khususnya sejak terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang belum memperoleh kekuatan hukum tetap hingga adanya putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde). Secara doktrinal maupun yuridis, keberadaan upah proses dimaksudkan sebagai bentuk perlindungan terhadap hak hidup pekerja, mengingat selama proses penyelesaian sengketa berlangsung hubungan kerja pada dasarnya masih dianggap ada sehingga pekerja tidak seharusnya kehilangan hak ekonominya.

Pada prinsipnya, pengupahan berorientasi pada pelaksanaan pekerjaan, bukan pada penyerahan atau pencapaian hasil akhir pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, penilaian utama dalam pemberian upah adalah apakah pekerja telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja, bukan semata-mata pada hasil yang diperoleh. Selama pekerja menjalankan kewajibannya sebagaimana diperjanjikan, hak atas upah tetap melekat. Sebaliknya, apabila pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya, maka hak atas pengupahan tidak timbul. Prinsip ini sejalan dengan asas *no work no pay* sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Namun demikian, pengaturan mengenai upah proses menimbulkan berbagai persoalan hukum. Salah satu sumber permasalahan adalah ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang sebelumnya menyatakan bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan

kewajibannya masing-masing. Ketentuan tersebut tidak disertai penjelasan yang memadai sehingga menimbulkan perbedaan penafsiran mengenai batas waktu pembayaran upah proses dan status hubungan kerja selama sengketa berlangsung.

Ketidakjelasan tersebut kemudian diuji di Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011. Dalam putusannya, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai sebagai "belum berkekuatan hukum tetap". Putusan ini menegaskan bahwa pengusaha tetap berkewajiban membayar upah kepada pekerja hingga terdapat putusan yang berkekuatan hukum tetap.

Pasca putusan tersebut, Mahkamah Agung menerbitkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 yang menegaskan bahwa upah proses dibayarkan selama 6 (enam) bulan. Ketentuan ini pada praktiknya menimbulkan persoalan baru karena terdapat perbedaan antara semangat perlindungan pekerja yang ditegaskan Mahkamah Konstitusi dengan pembatasan waktu pembayaran upah proses yang diatur melalui SEMA. Akibatnya, dalam berbagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung masih ditemukan perbedaan penerapan mengenai besaran dan jangka waktu pembayaran upah proses.

Penelitian mengenai upah proses telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Fitriana Gunadi[1] dalam artikel berjudul *Upah Proses Dalam Pemutusan Hubungan Kerja* menemukan bahwa pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 terjadi perubahan paradigma terhadap asas *no work no pay*, namun implementasinya masih menimbulkan konflik dengan ketentuan SEMA Nomor 3 Tahun 2015. Selanjutnya, penelitian Mashudi dan Zainal Abidin[2] menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan penerapan upah proses oleh hakim, meskipun Putusan Mahkamah Konstitusi telah memberikan penafsiran bahwa upah proses dibayarkan sampai putusan berkekuatan hukum tetap. Adapun Syahwal[3] menemukan bahwa perbedaan paradigma hakim dalam menerapkan asas *no work no pay* menjadi salah satu faktor utama ketidakseragaman putusan mengenai upah proses.

[1] Fitriana Gunadi, 'UPAH PROSES DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA', *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50.4 (2021), p. 858, doi:10.21143/jhp.vol50.no4.2856.

[2] Mashudi Mashudi and Zainal Abidin, 'UPAH PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 37/PUU-IX/2011 (Study Kasus Putusan Nomor 9/G/2015/Phi.Sby)', *Jurnal Pro Hukum*, 7.1 (2018) <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/863575>.

[3] Syahwal - Syahwal, 'Paradigma Penerapan Asas No Work No Pay Dalam Penentuan Upah Proses', *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 23.2 (2023), pp. 179–92, doi:10.30641/dejure.2023.V23.179-192.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa pengaturan dan penerapan upah proses masih menimbulkan perdebatan baik dari aspek normatif maupun praktik peradilan. Perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, putusan Mahkamah Konstitusi, dan Surat Edaran Mahkamah Agung berimplikasi pada ketidakseragaman putusan hakim dalam perkara PHK. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai faktor-faktor yang menyebabkan adanya perbedaan tafsir dan penerapan upah proses dalam setiap kasus PHK, serta bagaimana keseimbangan antara kepastian hukum dan keadilan sosial dapat diwujudkan dalam pelaksanaan pemberian upah proses selama sengketa PHK berlangsung. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara mendalam penyebab perbedaan penerapan upah proses serta menilai sejauh mana prinsip kepastian hukum dan keadilan sosial telah diakomodasi dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini Penulis menggunakan metode Pendekatan Perundang-Undangan atau *Statute Approach* dan Pendekatan Kasus atau *Case Appoach*. 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 diandakan pada teori-teori ilmu hukum (*Theoretical Interpretation*) yang ada. Kesimpulan dari hasil pembahasan kemudian diambil sebagai jawaban terhadap masalah yang diteliti.

PEMBAHASAN

Perbedaan penafsiran dan penerapan upah proses dalam setiap perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Hubungan kerja merupakan hubungan antar pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Prinsip dasar hubungan kerja ialah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan disertai dengan proteksi jaminan sosial yang memadai yang dapat menjamin kelangsungan bekerja, harmonisasi di dalam ruang

lingkup bekerja merupakan modal dasar untuk menciptakan produktivitas yang baik secara berkesinambungan.[4] Dalam pelaksanaan pekerjaan berdasarkan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang dibayarkan secara berkala, termasuk upah proses yang timbul apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Upah proses merupakan hak pekerja/buruh yang timbul selama berlangsungnya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja hingga adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap. Hak atas upah proses dimaksudkan untuk menjamin keberlangsungan hidup pekerja/buruh selama status hubungan kerja belum diputus secara sah, sekaligus mencerminkan prinsip perlindungan hukum dan keadilan dalam hubungan industrial.[5]

Perbedaan tafsir dan penerapan upah proses dalam setiap kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada dasarnya bersumber dari perbedaan pendekatan penafsiran hukum yang digunakan oleh Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung terhadap ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perbedaan pendekatan tersebut tidak hanya berdampak pada konstruksi normatif mengenai jangka waktu pembayaran upah proses, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja/buruh dalam praktik peradilan hubungan industrial.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 secara tegas diatur mengenai alasan dan kompensasi PHK. Pengusaha tidak dapat melakukan PHK pekerja tanpa adanya alasan yang sah. Kalaupun ada alasan yang sah untuk melakukan PHK maka terdapat kompensasi yang harus dibayarkan kepada pekerja. Kompensasi tersebut terdiri dari uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.[6] Kemudian sesuai dengan ketentuan Pasal 136 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk perselisihan PHK harus terlebih dahulu diupayakan penyelesaian melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, apabila penyelesaian secara perundingan Bipartit tersebut tidak berhasil maka salah satu pihak harus mencatatkan peselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja di wilayah pekerja bekerja untuk dilakukan penyelesaian perselisihan dengbelum dan bantuan pihak ketiga atau tripartit. Khusus untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait dengan PHK penyelesaian forum tripartit ini dilakukan dengan forum mediasi. Apabila tidak juga ada kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja maka sesuai dengan ketentuan Pasal 5 UU No. 2 Tahun 2004, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun demikian, dalam

[4] Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (PT Bumi Intitama Sejahtera, 2010).

[5] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika, 2019).

[6] R Joni Bambang S "Kepastian Hukum dan Hak Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja" Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 8 No. 2, 2017, hlm. 112.

praktiknya, penerapan upah proses kerap menimbulkan perbedaan penafsiran, baik mengenai jangka waktu pembayarannya maupun besaran upah yang wajib dibayarkan, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak. Perbedaan penafsiran antara 2 (dua) Lembaga Negara yakni Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung mengenai ketentuan Pasal 155 ayat (2) No. 13 Tahun 2003.

1. Penafsiran Mahkamah Konstitusi Terhadap ketentuan Pasal 155 Ayat (2) Tahun 2013

Mahkamah Konstitusi, dalam beberapa putusan khususnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 menggunakan pendekatan penafsiran konstitusional yang menempatkan hak atas upah sebagai bagian dari hak konstitusional warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pada tanggal 1 Juni 2011 di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, telah diajukan permohonan uji materiil oleh drg.Ugan Gandar (Presiden Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu), Ir. Eko Wahy (Sekretaris Jenderal Federasi Serikat Pekerja Pertamina Bersatu), dan Ir. Rommel Antonius Ginting (eks pekerja pada PT. Total Indonesia) terhadap ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Adapun dalil-dalil yang mendasari pengajuan permohonan uji material tersebut adalah sebagai berikut:

(1) *Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 karena berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi pekerja/buruh, sejak tidak adanya penafsiran yang jelas dan tegas mengenai klausula "belum ditetapkan". Hal ini dikarenakan dalam praktiknya, implementasi dari unsur kata "belum ditetapkan" tersebut telah menimbulkan pertentangan apakah putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut hanya sebatas pada pengadilan tingkat pertama di Pengadilan Hubungan Industrial ataukah juga meliputi putusan pada tingkat selanjutnya yaitu Kasasi dan Peninjauan Kembali di Mahkamah Agung Republik Indonesia.*

(2) *Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945 karena berpotensi menimbulkan pelanggaran hak pekerja/buruh untuk memperoleh perlakuan yang adil dan layak secara hukum. Hal ini dikarenakan tidak jelasnya hak asasi manusia untuk mendapatkan penghidupan yang layak dan imbalan yang sesuai dengan kerjanya.*

Pemerintah telah memberikan keterangan yang pada intinya menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur dan menjamin kepastian hukum. Oleh karena itu, menurut Pemerintah, ketidakpastian hukum yang dialami oleh para Pemohon tidak bersumber dari persoalan

konstitusionalitas keberlakuan ketentuan tersebut, melainkan berkaitan dengan penerapannya dalam praktik penyelesaian perkara di lembaga peradilan. Majelis Hakim Konstitusi RI pada tanggal 19 September 2011 telah menjatuhkan putusan MK No. 37 Tahun 2011 dimana salah satu pertimbangannya adalah:

> "*Menurut Mahkamah, Frasa "**belum ditetapkan**" dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13 Tahun 2003 harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Putusan Hubungan Indsustial, yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai peselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahmakag Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap*"

Dengan adanya pertimbangan hukum di atas, maka Majelis Hakim Konstitusi RI memberikan amar putusan pada Putusan MK No. 37 Tahun 2011, sebagai berikut:

1. *Mengabulkan permohonan para Pemohon;*
2. *Frasa "**belum ditetapkan**" dalam pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;*
3. *Frasa "**belum ditetapkan**" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;*
4. *Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;"*

Berdasarkan amar putusan dimaksud, ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus dimaknai secara konstitusional bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh secara yuridis masih dianggap berlangsung. Konsekuensi logis dari keberlangsungan hubungan kerja tersebut adalah tetap melekatnya seluruh hak dan kewajiban para pihak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja, termasuk kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah proses kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Kendati demikian, yang dimaksud dengan

"penetapan" oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam konteks Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan tidak dapat ditafsirkan secara sempit sebagai putusan pada tingkat pertama semata. Penetapan tersebut harus dipahami sebagai putusan yang telah bersifat final dan mengikat, yaitu putusan kasasi Mahkamah Agung, sepanjang terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial masih diajukan upaya hukum kasasi oleh salah satu pihak. Hal ini terutama berlaku dalam kondisi di mana tidak tercapai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh mengenai keabsahan pemutusan hubungan kerja maupun besaran kompensasi yang timbul akibat PHK tersebut, baik pada tahap perundingan bipartit, tahap mediasi, konsiliasi, atau arbitrase (tripartit), maupun setelah adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Kendati demikian, dalam hal para pihak telah mencapai kesepakatan pada tahap perundingan bipartit atau tripartit yang dituangkan dalam suatu perjanjian bersama, maka perjanjian bersama tersebut memiliki kedudukan hukum sebagai penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Demikian pula, apabila terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial tidak diajukan upaya hukum kasasi oleh para pihak, maka putusan tersebut secara hukum telah berkekuatan hukum tetap dan dengan sendirinya dapat dipandang sebagai penetapan yang dimaksud dalam Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan penafsiran yang diberikan oleh Mahkamah Konstitusi, kewajiban pembayaran upah proses oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tetap harus dilaksanakan sampai dengan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum tetap, atau sampai dengan adanya putusan kasasi Mahkamah Agung apabila terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut diajukan upaya hukum kasasi. Penafsiran ini menegaskan fungsi upah proses sebagai instrumen perlindungan hukum bagi pekerja/buruh.

2. Penafsiran Mahkamah Agung Terhadap Ketentuan Pasal 155 Ayat (2) Tahun 2013

Sebagaimana penulis telah uraikan di atas, bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 secara tegas menyatakan bahwa frasa "belum ditetapkan" yang tercantum pada Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan oleh karenanya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, sepanjang frasa tersebut tidak ditafsirkan sebagai *"belum berkekuatan hukum tetap"*. Penafsiran konstitusional ini dimaksudkan untuk menghilangkan ketidakpastian hukum yang timbul akibat penafsiran yang beragam terhadap status hubungan kerja dan pemenuhan hak - hak normatif pekerja/buruh selama proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja. Kendati demikian, dalam praktik peradilan di Indonesia khususnya

Mahkamah Agung melalui Kamar Perdata, penafsiran konstitusional tersebut justru melahirkan dinamika hukum tersendiri. Perbedaan dalam memahami makna dan implikasi frasa *"belum berkekuatan hukum tetap"* menimbulkan perdebatan yuridis mengenai sejauh mana putusan Mahkamah Konstitusi tersebut harus di ejawantahkan ke dalam penerapan konkret, terutama terkait dengan kewajiban pembayaran upah proses dan batas waktu pelaksanaanya. Dalam konteks inilah Putusan MK No. 37 Tahun 2011 kerap diposisikan sebagai titik krusial yang memunculkan perbedaan pandangan di kalangan Hakim di Mahkamah Agung.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa persoalan hukum yang berkembang bukan semata-mata mengenai norma Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan itu sendiri, melainkan mengenai relasi antara penafsiran konstitusional Mahkamah Konstitusi yang bersifat final dan mengikat dengan kewenangan Mahkamah Agung dalam mengadili dan memutus perkara konkret. Ketegangan normatif ini kemudian berdampak pada tidak seragamnya putusan pengadilan dalam perkara PHK, khususnya terkait penerapan upah proses, yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpastian hukum bagi para pihak dalam hubungan industrial. Sebagai tindaklanjut atas penafsiran Mahkamah Konstitusi RI tersebut, kemudian Mahkamah Agung RI memberikan pedoman kepada para Hakim dengan berkiblat kembali pada ketentuan upah proses yang sebelumnya telah diatur pada Permenaker No. 03 Tahun 1996, Kepmenaker No. 150 Tahun 2000, dan Kepmenaker No. 78 Tahun 2001, dimana pemberian upah proses hanya berlaku selama 6 (enam) bulan, sehingga para pihak yakni pengusaha dan pekerja tidak perlu menunggu adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).[7] Pernyataan di atas dikuatkan melalui rumusan rapat pleno kamar perdata khusus yang isinya sebagai berikut: [8]

> "*Pasca Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011, tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah MENGHUKUM PENGUSAHA MEMBAYAR UPAH PROSES SELAMA 6 BULAN. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak*."

Berdasarkan SEMA No. 3 Tahun 2015 secara tegas memberikan pedoman bahwa pembayaran upah proses tersebut dibatasi dalam jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan. Pembatasan ini diberlakukan tanpa memperhatikan apakah selama proses perselisihan tersebut pekerja/buruh tetap melaksanakan

[7] Gunadi, 'UPAH PROSES DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA'.

[8] Mahkamah Agung RI, Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan pada tanggal 29 Desember 2015.

pekerjaan sebagaimana biasanya atau justru berada dalam kondisi tidak bekerja karena dikenai tindakan skorsing oleh pengusaha. Dengan demikian, keadaan faktual mengenai pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja/buruh tidak dijadikan sebagai faktor penentu dalam pemenuhan kewajiban pembayaran upah proses sebagaimana dimaksud dalam SEMA No. 3 Tahun 2015. Rumusan ini menunjukkan adanya upaya Mahkamah Agung untuk menyeragamkan penerapan hukum dan memberikan kepastian hukum dalam penyelesaian perkara Pemutusan Hubungan Kerja, khususnya terkait dengan kewajiban pembayaran upah proses. Melalui pembatasan jangka waktu enam bulan, Mahkamah Agung berupaya menyeimbangkan kepentingan perlindungan terhadap pekerja/buruh di satu sisi, dengan kepentingan pengusaha di sisi lain, agar kewajiban pembayaran upah proses tidak menjadi beban yang tidak proporsional akibat lamanya proses peradilan.

Penerapan ketentuan SEMA No. 3 Tahun 2015 tersebut juga memiliki implikasi yuridis yang signifikan, terutama apabila dikaitkan dengan penafsiran konstitusional Mahkamah Konstitusi terhadap Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, pembatasan pembayaran upah proses selama 6 (enam) bulan oleh Mahkamah Agung sering kali dipandang sebagai bentuk pembatasan terhadap makna "belum berkekuatan hukum tetap" sebagaimana ditafsirkan oleh Mahkamah Konstitusi, sehingga menimbulkan perdebatan mengenai harmonisasi antara putusan Mahkamah Konstitusi dan kebijakan yudisial Mahkamah Agung. Dengan demikian, ketentuan dalam SEMA No. 3 Tahun 2015 tidak hanya berfungsi sebagai pedoman teknis bagi hakim dalam memutus perkara hubungan industrial, tetapi juga mencerminkan pilihan kebijakan hukum (*legal policy*) Mahkamah Agung dalam mengelola perbedaan tafsir mengenai upah proses. Kebijakan ini pada akhirnya berdampak langsung pada praktik peradilan hubungan industrial serta pada tingkat kepastian hukum dan keadilan substantif bagi para pihak yang terlibat dalam sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.

Ketentuan dalam perundang-undangan tentang pengupahan pada umumnya dapat dikelompokan sebagai berikut:

a. Bersifat Membatasi (*Restrictive*);
    1) Memberi batas minimum besarnya upah (upah minimum) serta membatasi waktu kerja;
    2) Membatasi jangka waktu penentuan terhadap pembayaran upah;
    3) Membatasi besarnya pemberian tunjangan tetap sebagai upah pokok, yaitu maksimal 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan upah;
b. Bersifat Memberi Perangsang (*Incentive*);
    1) Pengaturan pemberian upah lembur untuk pekerjaan diluar jam kerja;

2) Pengaturan mengenai upah tetap meskipun pekerja tidak melakukan pekerjaan dengan alasan-alasan tertentu;
3) Pengaturan mengenai penetapan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak bagi buruh.

Ketentuan-ketentuan di atas dikatakan bersifat *incentive* karena bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dari pekerja dengan kesadaran adanya jaminan kepastian hukum yang melindungi hak para pekerja.

Keseimbangan antara kepastian hukum dan keadilan sosial dalam pelaksanaan pemberian upah proses selama sengketa PHK berlangsung

Pada dasarnya, pemutusan hubungan kerja adalah suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya suatu hubungan kerja yang disebabkan oleh alasan tertentu yang serta merta melahirkan konsekuensi logis bahwa hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha yang telah diatur dalam perjanjian kerja juga berakhir. Sebagaimana diketahui, pemutusan hubungan kerja jelas tidak dikehendaki oleh pekerja sebab merenggut penghasilan yang seharusnya dapat diperoleh dan menjadi awal dari kesengsaraan pekerja.[9]

Subjek hukum yang terkait dalam hubungan industrial dapat dilihat pada Gambar 1.1 berikut;

PEMERINTAH
↓
PENGUSAHA ↔ PEKERJA
↑
MASYARAKAT

Pengusaha dan pekera/buruh merupakan subjek utama dalam hubungan industrial. Keduanya terikat dalam suatu hubungan kerja yang lahir dari perjanjian kerja, di mana pengusaha berkewajiban menyediakan dan membayar upah, sedangkan pekerja/buruh berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah dan ketentuan yang telah disepakati. Hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh bersifat timbal balik dan saling bergantung, sebagaimana digambarkan dengan tanda panah dua arah, yang mencerminkan adanya hak dan kewajiban yang seimbang secara normatif, meskipun dalam praktik sering kali terdapat ketimpangan posisi tawar. Pemerintah berperan sebagai regulator, fasilitator, sekaligus pengawas dalam hubungan industrial. Posisi pemerintah yang berada di atas dalam bagan menunjukkan fungsi pengaturan dan intervensi negara

[9] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Raja Grafindo Persada, 2015).

terhadap hubungan kerja yang terjadi serta peranan pemerintah diwujudkan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, penegakan hukum. Dalam hal ini pemerintah sebagai penyediaan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan kewenangan tersebut, pemerintah bertujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus menjamin kepatian hukum dan keadilan sosial. Dari perspektif kepastian hukum, pengaturan mengenai upah proses pada hakikatnya dimaksudkan untuk memberikan kejelasan mengenai kedudukan hukum, hak, dan kewajiban pengusaha dengan pekerja/buruh selama sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masih berlangsung dan belum memperoleh putusan yang berkekuatan hukum tetap. Prinsip kepastian hukum menuntut agar setiap norma yang mengatur hak dan kewajiban para pihak disusun secara jelas, tegas dan dapat diprediksi penerapannya. Kejelasan norma memungkinkan pekerja/buruh memahami hak ekonomi yang tetap melekat selama proses perselisihan berlangsung, sementara bagi pengusaha, kepastian tersebut berfungsi sebagai pedoman untuk mengetahui sejauh mana kewajiban finansial yang harus dipenuhi selama belum adanya putusan pengadilan yang bersifat final dan mengikat. Dengan demikian, kepastian hukum berperan penting dalam mencegah munculnya interpretasi yang beragam dan penerapan yang inkonsisten dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial[10].

Dalam konteks tersebut, penulis berpendapat bahwa pembatasan jangka waktu pembayaran upah proses sering kali dipandang sebagai salah satu mekanisme normatif untuk mengendalikan potensi ketidakpastian hukum yang berkepanjangan. Sengketa PHK yang berlarut-larut tanpa batasan waktu pembayaran upah proses berpotensi menimbulkan beban yang tidak proporsional bagi pengusaha, khususnya ketika proses peradilan memakan waktu yang lama. Di sisi lain, pembatasan tersebut juga dimaksudkan untuk mendorong efektivitas dan efisiensi penyelesaian sengketa, agar proses hukum tidak dimanfaatkan sebagai sarana memperpanjang kewajiban finansial tanpa kejelasan akhir status hubungan kerja.

Keadilan sosial dalam hukum ketenagakerjaan berangkat dari pengakuan bahwa hubungan kerja tidak berada dalam posisi yang seimbang. Oleh kerena itu hukum hadir untuk memberikan perlindungan ekstra kepada pekerja/buruh guna menjamin kelangsungan hidupnya. Upah proses dalam kerangka ini, merupakan bentuk konkret dari keadilan sosial, karena memastikan pekerja/buruh tetap memperoleh penghasilan selama status hubungan kerjanya belum diputus secara sah.[11] Sementara itu, masyarakat memiliki peran sebagai lingkungan sosial yang turut dipengaruhi oleh dinamika hubungan industrial. Stabilitas hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh akan berdampak langsung terhadap ketertiban sosial,

[10] Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Raja Grafindo Persada, 2017).
[11] Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika, 2016).

Dalam rangka menjaga ketertiban, perlu pedoman berperilaku yang berbentuk kepastian hukum, yang diarahkan pada cita hukum yaitu keadilan maupun kemanfaatan, nilai tersebut melandasi tegaknya hukum ketenagakerjaan, disamping itu Indonesia sebagai negara hukum memberlakukan kasta yang sama dihadapan hukum (*equality before the law*).[12] Hukum ketenagakerjaan dalam konstitusi hukum Indonesia merupakan impelementasi dari falsafah dasar, yakni Pancasila dan teori dasar (UUD 1945). Nilai dasar tersebut mempunyai aspek kepastian hukum, keadilan, kemanfaat. Kepastian ini sekaligus mencerminkan nilai keadilan, yang memberi kemanfaat bagi kelangsungan hidup pekerja dan pengusaha dalam koridor perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 terkait dengan upah proses, penerapan kewajiban pembayaran upah proses dalam perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada praktik peradilan hubungan industrial pada akhirnya mengalami penyeragaman. Penyeragaman tersebut tercermin dalam kebijakan yudisial yang diterapkan oleh Mahkamah Agung melalui pedoman internal peradilan, yang menetapkan bahwa kewajiban pembayaran upah proses dibatasi dalam jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan. Dengan adanya pembatasan tersebut, kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah proses tidak lagi dikaitkan secara langsung dengan lamanya proses penyelesaian sengketa hingga diperolehnya putusan yang berkekuatan hukum tetap, melainkan ditentukan secara normatif berdasarkan batas waktu tertentu.

Penyeragaman penerapan upah proses selama 6 (enam) bulan tersebut dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak dalam hubungan industrial, khususnya dalam menghadapi potensi berlarut-larutnya proses penyelesaian sengketa PHK di lembaga peradilan. Dalam konteks ini, Mahkamah Agung berupaya mengeliminasi ketidakpastian hukum yang sebelumnya timbul akibat perbedaan penafsiran terhadap makna frasa "belum ditetapkan" sebagaimana tercantum dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya pembatasan waktu pembayaran upah proses, baik pengusaha maupun pekerja/buruh memperoleh kejelasan mengenai batas hak dan kewajiban masing-masing selama sengketa PHK berlangsung.

Lebih lanjut, kebijakan pembatasan upah proses selama 6 (enam) bulan juga mencerminkan upaya penyeimbangan antara prinsip perlindungan terhadap pekerja/buruh dan prinsip proporsionalitas beban bagi pengusaha. Di satu sisi, pekerja/buruh tetap memperoleh jaminan penghasilan dalam jangka waktu tertentu sebagai bentuk perlindungan sosial dan ekonomi selama proses penyelesaian

[12] Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Penerbit Ghalia Indonesia, 2004).

sengketa PHK. Di sisi lain, pengusaha tidak dibebani kewajiban pembayaran upah proses tanpa batas waktu yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian dan beban finansial yang tidak sebanding dengan lamanya proses peradilan. Dengan demikian, pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37 Tahun 2011, penerapan upah proses yang dibatasi selama 6 (enam) bulan dapat dipandang sebagai bentuk konsolidasi praktik peradilan hubungan industrial yang bertujuan menciptakan kepastian hukum, menjaga keseimbangan kepentingan para pihak, serta mendukung efektivitas dan efisiensi penyelesaian sengketa Pemutusan Hubungan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Asikin, Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Raja Grafindo Persada, 2017)

Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Raja Grafindo Persada, 2015)

Gunadi, Fitriana, 'UPAH PROSES DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA', *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50.4 (2021), p. 858, doi:10.21143/jhp.vol50.no4.2856

Mashudi, Mashudi, and Zainal Abidin, 'UPAH PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA MENURUT PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 37/PUU-IX/2011 (Study Kasus Putusan Nomor 9/G/2015/Phi.Sby)', *Jurnal Pro Hukum*, 7.1 (2018) <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/863575>

Pangaribuan, Juanda, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (PT Bumi Intitama Sejahtera, 2010)

Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan* (Penerbit Ghalia Indonesia, 2004)

Syahwal, Syahwal -, 'Paradigma Penerapan Asas No Work No Pay Dalam Penentuan Upah Proses', *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 23.2 (2023), pp. 179–92, doi:10.30641/dejure.2023.V23.179-192

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika, 2019)

——, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Sinar Grafika, 2016)