

Penetapan upah bagi pekerja yang tidak melaksanakan pekerjaan selama proses pemutusan hubungan kerja: studi kasus putusan pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat nomor 346/PDT.SUS-PHI.G/2018/PN.JKT.PST = Determination of wages for workers who do not perform work during the termination of employment: case study of the decision of industrial relations court in the Central Jakarta District Court number 346/PDT.SUS-PHI.G/2018/PN.JKT.PST

Fitriana, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20510213&lokasi=lokal>

---

Abstrak

Ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa selama belum ditetapkannya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka pengusaha dan pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Adapun kewajiban yang dimaksud meliputi upah yang diberikan selama proses pemutusan hubungan kerja (upah proses). Namun, ketentuan ini dianggap belum memberikan kepastian hukum, sehingga Mahkamah Konstitusi RI memberikan penafsiran melalui Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011, bahwa upah proses tetap diberikan kepada pekerja hingga adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde). Pasca dijatuhkannya putusan tersebut, Mahkamah Agung RI mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung RI Nomor 3 Tahun 2015 pada tanggal 29 Desember 2015 yang bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi RI, karena membatasi pemberian upah proses selama 6 (enam) bulan saja. Dengan adanya ketidakharmonisan dalam ketentuan upah proses ini telah mengakibatkan penafsiran yang keliru pada hakim dalam menjatuhkan putusannya. Sebagaimana yang diputuskan dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 346/PDT.SUS-PHI.G/2018/PN.JKT.PST, Majelis Hakim telah menjatuhkan hukuman upah proses sebanyak 2 (dua) bulan upah dengan pertimbangan pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya selama proses pemutusan hubungan kerja. Atas hal tersebut, perlu dilakukan penelitian dengan metode penelitian deskriptif yang memberikan gambaran umum mengenai penetapan upah bagi pekerja yang tidak melaksanakan pekerjaan selama proses pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan penelitian ini, maka Negara perlu membentuk undang-undang yang jelas mengenai pemberian upah proses bagi pekerja yang tidak melaksanakan pekerjaannya, sehingga tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda bagi hakim dalam menjatuhkan putusannya, dan memberikan keadilan bagi pekerja.

.....Article 155 paragraph (2) of the Law of Republic of Indonesia Number 13 of 2003 on Manpower regulates that as long as the decision of institute for the settlement of industrial relation disputes has not determined, employer and employee must keep on performing their obligations. The intended obligations include wages given during the employment termination process (process wages). However, this provision is considered not to provide legal certainty, thus the Constitutional Court provides an interpretation through the Decision Number 37/PUU-IX/2011 on 19 September 2011, that process wages is still given to employee until a decision has its permanent legal force (inkracht van gewijsde). After that, the Supreme Court then issued a Circular Letter Number 3 of 2015 on 29 December 2015 which contradicted the Decision of the Constitutional Court, because it limited the payment of process wages for 6 (six) months. With the

disharmony in the regulations, it has resulted the mistaken interpretation of the judge in ruling the decision. As decided in the Industrial Relations Court Decision at the District Court of Central Jakarta Number 346/PDT.SUS-PHI.G/2018/PN.JKT. PST, the Panel of Judges has sentenced the employer to pay the process wage in the amount of 2 (two) months, with the consideration that employee does not carry out the work during the employment termination process. For this reason, research needs to be done with descriptive methods that provides an overview of the determination of wages for employee who does not carry out work during the employment termination process. Based on this research, the State needs to form a clear regulation regarding the provision of process wages for employee who does not carry out their work, thus it does not cause a different interpretation for the judge in ruling the decision, and provide a justice for employee.