

PENERAPAN KEADILAN SUBSTANTIF OLEH HAKIM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PENENTUAN UPAH PROSES

Oleh :

Christina NM Tobing

Dosen Prodi Ilmu Hukum UPH Kampus Medan

Abstract

The purpose of this study is to describe the legal considerations of the Panel of Judges at the Courts of Industrial Relations (PHI) in applying substantive justice in determining the wage process as a manifestation of the application of justice values that live in society. Case Study Decision No.227/Pdt.Sus-PHI/2015/PN/Mdn. jo. Supreme Court Decision No. 658/Pdt.Sus-PHI/2016.

The research method used is normative-applied law research to examine the factual implementation of labor law provisions in the case of termination of employment law contained in the decision of the Industrial Relations Court. The approach used in this study includes a statute approach and a case approach.

The results of the study indicate that there is a disparity in the application of process wages in accordance with Article 155 paragraph (3) of the Manpower Law in the case contained in Decision No. 227/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn. jo. Supreme Court Decision No. 658 K/Pdt.Sus-PHI/2016, namely the Plaintiff's lawsuit demanding a 12-month wage process, the Constitutional Court's Decision No. 37/PUU-IX/2011 processing wages of 17 months wages, and the Panel of Judges decides on processing wages for 6 months of wages. The Panel of Judges decided on the process fee by setting aside formal justice in accordance with MK Decision 37/PUU-IX/2011 which stipulates the payment of process wages until the decision has permanent legal force. The Panel of Judges in the a quo case applies substantive justice. The consideration is that, even though the worker is proven not to have performed in accordance with the agreement so that the entrepreneur has the right to make a layoff, the entrepreneur who does the layoff does not carry out his legal obligation to apply for a dismissal through the Industrial Relations Dispute Settlement Agency in accordance with Article 151 paragraph (3) and without payment of the rights. workers' rights in accordance with Article 161 paragraph (3) of the Manpower Law which is a safety net for workers and their families when they are no longer working.

Keywords: Substantive Justice, Judge's Decision, Industrial Relations Court, Process Wages, Termination of Employment.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menggambarkan pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI dalam menerapkan keadilan substantif dalam penentuan upah proses sebagai wujud penerapan nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Studi kasus Putusan No. 227/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn. jo. Putusan MA No. 658K/Pdt.Sus-PHI/2016.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif-terapan untuk mengkaji implementasi ketentuan hukum ketenagakerjaan secara faktual pada peristiwa hukum pemutusan hubungan kerja yang terdapat dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat disparitas penerapan upah proses sesuai Pasal 155 ayat (3) UU Ketenagakerjaan di dalam kasus yang terdapat pada Putusan No.227/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn. *jo.* Putusan MA No. 658 K/Pdt.Sus-PHI/2016, yakni gugatan Penggugat menuntut upah proses 12 bulan upah, Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011 upah proses 17 bulan upah, dan Majelis Hakim memutus upah proses 6 bulan upah. Majelis Hakim memutus upah proses tersebut dengan mengenyampingkan keadilan formil sesuai Putusan MK 37/PUU-IX/2011 yang menetapkan pembayaran upah proses sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap. Majelis Hakim dalam perkara *a quo* menerapkan keadilan substantif. Pertimbangannya, meskipun pekerja terbukti tidak memberikan kinerja sesuai dengan yang diperjanjikan sehingga pengusaha berhak untuk melakukan PHK, akan tetapi pengusaha melakukan PHK tidak melaksanakan kewajiban hukumnya untuk memohon penetapan PHK melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sesuai Pasal 151 ayat (3) dan tanpa pembayaran hak-hak pekerja sesuai Pasal 161 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang merupakan *safety net* pekerja dan keluarganya ketika sudah tidak bekerja lagi.

Kata kunci : Keadilan Substantif, Putusan Hakim, Pengadilan Hubungan Industrial, Upah Proses, Pemutusan Hubungan Kerja

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Di Indonesia, hubungan kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Undang-undang ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap para pekerja serta menjamin kelangsungan hidup pekerja yang sejahtera sekaligus memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Pada prinsipnya, peraturan ini mengupayakan agar pemutusan hubungan kerja (PHK) tidak terjadi. UU Ketenagakerjaan telah mengatur pedoman dan tata cara pemutusan hubungan kerja ini secara rinci¹. Pengaturan tersebut juga

¹ Zaeni Ashyadie dan Rahmawati Kusuma, 2015, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 202.

meliputi perhitungan berapa jumlah yang yang seharusnya diterima oleh pekerja akibat putusannya hubungan kerja agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maupun keluarganya (*safety net*), termasuk pembayaran upah selama proses penyelesaian PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan.

Bagi perusahaan, PHK merupakan suatu kerugian karena perusahaan harus menyediakan sejumlah uang bagi pekerja yang di PHK serta harus melepas pekerjanya. Dengan demikian, pemutusan hubungan kerja bukan hanya menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi pekerja, tetapi juga akan menimbulkan kesulitan dan keresahan bagi perusahaan². Jadi para pihak harus saling mengusahakan agar pemutusan hubungan kerja tidak terjadi.

PHK di antara pemberi kerja/pengusaha dengan penerima kerja sudah tidak dapat dihindarkan, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.³

Salah satu masalah yang sering terjadi di dalam praktik Pengadilan Hubungan Industrial adalah ketika menetapkan upah proses, sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, bahwa selama belum adanya penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (dalam hal ini PHI) maka pekerja dan pengusaha wajib melaksanakan kewajibannya. Upah selama proses penyelesaian perselisihan PHK inilah yang disebut dengan upah proses. Penerapan ketentuan tentang besarnya upah proses dalam beberapa putusan Hakim PHI terdapat disparitas, antara lain ada yang tidak memberikan sama sekali, ada yang 3 (tiga) bulan upah, 6 (enam) bulan upah, 12 (duabelas) bulan, atau sampai putusan PHI tingkat pertama atau sampai Putusan PHI tingkat kasasi.

44. ² F.X. Djumaldji, 2005, *Perjanjian Kerja* (a), PT Sinar Grafika, Edisi Revisi, Jakarta, hlm.

³ Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) UU No. 13 Tahun 2003.

Adanya disparitas Putusan Hakim PHI tentang Upah proses ini, maka terhadap ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan telah diajukan uji materil ke MK. Melalui Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011 ditetapkan upah proses harus tetap dibayarkan oleh pengusaha sampai Putusan berkekuatan hukum tetap, sehingga telah ada kepastian hukum tentang perhitungan upah proses. Pertanyaan yang akan timbul apakah Putusan MK ini sudah adil bila diterapkan untuk semua kasus PHK, dimana faktanya pekerjalah yang melakukan kesalahan? Penerapannya akan tergantung kepada Hakim yang berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara PHI.

Sejatinya pelaksanaan tugas dan kewenangan seorang Hakim dilakukan dalam kerangka menegakkan kebenaran dan berkeadilan, dengan berpegang pada hukum. Dalam diri hakim diemban amanah agar peraturan perundang-undangan diterapkan secara benar dan adil, dan apabila penerapan peraturan perundang-undangan akan menimbulkan ketidakadilan, maka hakim wajib berpihak pada keadilan moral (*moral justice*) dan mengenyampingkan hukum atau peraturan perundang-undangan (*legal justice*).⁴ Putusan Hakim harus dapat diterima oleh masyarakat, Hakim dituntut untuk memberikan keadilan substantif bagi masyarakat pencari keadilan, tidak hanya keadilan formil atau sekedar corong undang-undang (*bouche de la loi*)⁵, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian tentang penerapan keadilan substantif oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam penentuan upah proses.

Untuk lebih jelasnya penulis melakukan studi terhadap salah satu putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah *inkracht van gewijsde* yakni Putusan PHI pada PN Medan Nomor 227/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn. jo. Putusan MA Nomor 658K/Pdt.Sus-PHI/2016.

2. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan keadilan substantif oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam penentuan upah proses pada Putusan PHI pada PN Medan No. 227/Pdt.Sus-

⁴ Ahmad Rifai, 2011, *Penemuan Hukum oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.127-128.

⁵ *Ibid.*, hlm.107.

PHI/2015/PN.Mdn. *jo.* Putusan MA RI No. 658K/Pdt.Sus-PHI/2016 ?

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI dalam menerapkan asas keadilan substantif dalam penentuan upah proses sebagai wujud penerapan nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Hakim lainnya, khususnya bagi Hakim PHI dalam menerapkan asas keadilan substantif terhadap penetapan jumlah upah proses secara kasuistik.

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Sesuai dengan fokus kajian penelitian ini yakni penerapan keadilan substantif oleh Hakim dalam menetapkan upah proses dalam penyelesaian perselisihan PHK, maka penulis menggunakan jenis penelitian hukum normatif-terapan untuk mengkaji implementasi ketentuan hukum positif yakni hukum ketenagakerjaan secara faktual pada peristiwa hukum pemutusan hubungan kerja yang terdapat dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

⁶ Khususnya ketentuan upah proses.

Penelitian ini bersifat deskriptif, sebab penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai penerapan upah proses pada kasus PHK dengan studi kasus dalam Putusan MA No. 658K/Pdt.Sus-PHI/2016 *jo.* Putusan No. 227/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang tata kerjanya memberikan data seteliti mungkin tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas manusia, sifat-sifat, karya manusia, keadaan, dan gejala-gejala lainnya.⁷

⁶ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti. Bandung, hlm. 52-54.

⁷ Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta, hlm.10.

2. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

Jenis data sekunder, diperoleh dari: bahan hukum primer berupa bahan hukum yang mengikat yakni perundang-undangan khususnya UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 2 Tahun 2004, dan Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011, serta Putusan MA No. 658K/Pdt.Sus-PHI/2016 jo. Putusan PHI pada PN Medan No. 227/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn.

Bahan hukum sekunder yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa hasil-hasil penelitian, karya ilmiah dari kalangan hukum, doktrin dan teori-teori hukum. Bahan hukum tertier yang memberi petunjuk ataupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder berupa Kamus dan Ensiklopedia.

Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (*library research*), mengumpulkan data dan informasi baik yang berupa buku, karangan ilmiah, peraturan perundang-undangan dan bahan tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu dengan jalan mencari, mempelajari, dan mencatat serta menginterpretasikan hal-hal yang berkaitan dengan objek penelitian.⁸ Termasuk melalui media elektronik untuk memperoleh Putusan MA, Putusan MK terkait.

3. Metode Pendekatan Penelitian dan Analisis Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Penggunaan pendekatan undang-undang berupa ketentuan hukum normatif tentang PHK pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam aksinya pada setiap peristiwa hukum tertentu (PHK) dalam suatu masyarakat (kasus). Pendekatan kasus yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus terhadap Putusan Putusan MA No. 658K/Pdt.Sus-PHI/2016 jo. Putusan No.

Seluruh data yang sudah diperoleh dan dikumpulkan selanjutnya akan ditelaah dan dianalisis secara kualitatif. Metode analisis kualitatif yaitu dengan menginterpretasikan seluruh peraturan perundang-undangan dan bahan-

⁸ Zainuddin Ali, 2015, *Metode Penelitian Hukum*”, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 105.

bahan hukum yang relevan dengan permasalahan penelitian, kemudian menganalisis dan menemukan hubungan di antara bahan-bahan hukum tersebut dan pada akhirnya menarik kesimpulan dan mempresentasikannya dalam bentuk deskriptif (dengan kata-kata).⁹

Dalam menganalisa penulis menggunakan cara berpikir deduktif yaitu bertitik tolak dari hal-hal yang abstrak (umum) dalam hal ini ketentuan-ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 untuk diterapkan pada kasus konkret PHK dalam Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 658K/Pdt.Sus-PHI/2016.

PEMBAHASAN

1. PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) dibentuk untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja dan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha (termasuk PHK) diselesaikan melalui tahap non litigasi yakni bipartit, mediasi/konsiliasi dan arbitrase dan tahap litigasi oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Sebelumnya, perselisihan perburuhan diselesaikan menurut UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan & UU No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, tidak memadai lagi untuk mengakomodir kondisi yang berkembang karena belum mengatur penyelesaian perselisihan antar SP/SB; tidak mengenal perselisihan perorangan; tidak mengatur perselisihan di lingkungan BUMN; terkesan kuatnya campur tangan Pemerintah misalnya adanya hak veto Menteri Tenaga kerja terhadap Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan waktu penyelesaian yang cukup lama mulai dari penyelesaian di Pegawai Perantara, P4 Daerah hingga P4P, dimana Putusan P4P menjadi objek PT TUN, sehingga penyelesaian menjadi lama apalagi kalau sampai kasasi. UU PPHI ini

⁹ Afrizal, 2016, *Metode Penelitian Kualitatif : Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 175.

dimaksudkan untuk mengakomodir perkembangan kebutuhan di dunia ketenagakerjaan.

Ketentuan Pasal 2 UU PPHI mengatur kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut PHI) atas 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yakni : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan UU PPHI :

- 1) Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 UU PPHI).
- 2) Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3).
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4).
- 4) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat-pekerjaan (Pasal 1 angka 5).

Pasal 56 UU PPHI mengatur tentang tugas dan kewenangan PHI memeriksa dan memutus : di tingkat pertama, mengenai perselisihan hak; di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Berdasarkan ketentuan di atas maka putusan PHI tingkat

pertama untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh *inkracht van gewijsde*, tidak dapat dilakukan upaya hukum. Sedangkan Putusan PHI untuk perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja masih terbuka upaya hukum kasasi tidak ada upaya hukum banding. Kaidah ini bertujuan untuk memotong lamanya proses peradilan.

Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004 menetapkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Kemudian Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 berbunyi “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”, dengan demikian berlaku asas “*lex specialist derogat legi generali*”. Hukum acara pada peradilan umum adalah HIR dan RBg. warisan hukum Belanda.

Apabila diteliti seluruh ketentuan UU No. 2 Tahun 2004, ternyata ada beberapa *lex specialist* di dalamnya yakni :¹⁰

- 1) Kewenangan khusus & terbatas dari Pengadilan Hubungan Industrial, hanya berwenang memeriksa dan memutus 4 perkara perselisihan ketenagakerjaan, yaitu : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan Antar SP/SB.
- 2) Keberadaan hakim adhoc : Komposisi Majelis Hakim PHI memasukkan unsur 1 orang hakim adhoc yang diusulkan oleh serikat pekerja dan 1 orang organisasi pengusaha dan Hakim karir (PNS)/Hakim Agung.
- 3) Hukum acara, jangka waktu dan upaya hukum: Wajib melampirkan risalah mediasi/konsiliasi saat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial; Pemeriksaan dibagi 3 macam : pemeriksaan isi gugatan, pemeriksaan acara biasa dan pemeriksaan acara cepat; Jangka waktu 50 hari kerja di tingkat pertama dan 30 hari kerja di tingkat kasasi; Tidak ada banding langsung kasasi khusus perselisihan hak dan PHK.

¹⁰ Bandingkan, Juanda Pangaribuan, dkk., 2012, *Catatan Akademik Rancangan Undang Undang Pengadilan Hubungan Industrial*, Editor Surya Tjandra, Trade Union Right Centre, Jakarta, hlm. 3.

- 4) Kuasa hukum: dapat dari Pengurus Serikat Pekerja /Serikat Buruh dan Pengurus organisasi Pengusaha.
- 5) Pengajuan gugatan harus dilampiri Risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi dan gugatan ditujukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sesuai wilayah hukum tempat pekerja bekerja.
- 6) Biaya perkara termasuk eksekusi : biaya perkara yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,- ditanggung oleh negara sejak pendaftaran perkara sampai dengan eksekusi.

Lex specialist di atas adalah untuk mewujudkan peradilan cepat, tepat, adil dan murah sekaligus merupakan jawaban atas kelemahan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964.

2. TUGAS HAKIM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI)

Hakim di PHI terdiri dari Hakim karir yang telah memiliki sertifikat khusus dan Hakim Ad-Hoc yang direkomendasikan oleh pihak Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Asosiasi Pengusaha (Apindo). Konsep 3 (tiga) unsur ini diadopsi dari konsep ILO yakni tripartit, ada dari pihak buruh, pihak pengusaha dan penengah (pemerintah/pihak lain) dalam hal ini hakim karir. Dalam memeriksa, mengadili dan memutus suatu perkara, maka Majelis Hakim harus terdiri dari 1 (satu) orang Hakim karir, 1 (satu) orang Hakim ad hoc yang diusulkan oleh Serikat pekerja/Serikat Buruh dan 1 (satu) orang Hakim ad hoc yang diusulkan oleh Apindo.¹¹

Pasal 1 angka 9 UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman mengatur: “Hakim ad hoc adalah hakim yang bersifat sementara yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang tertentu untuk memeriksa, mengadili dan memutus suatu perkara yang pengangkatannya diatur dalam undang-undang”. Jadi tugas yustisial yang utama dari hakim termasuk hakim ad hoc adalah memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan kepadanya. Putusan

¹¹ Pasal 88 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

merupakan produk hakim, dan pertimbangan hakim adalah merupakan mahkota hakim.

Mahkamah Agung RI sebagai lembaga tertinggi pelaksanaan kekuasaan kehakiman (disamping Mahkamah Konstitusi), membawahi 4 (empat) peradilan yaitu peradilan umum, peradilan agama, peradilan militer dan peradilan tata usaha Negara, telah menentukan bahwa putusan hakim harus mempertimbangkan segala aspek yang bersifat yuridis, filosofis, dan sosiologis sehingga keadilan yang ingin dicapai diwujudkan dan dipertanggung jawabkan dalam putusan hakim adalah keadilan yang berorientasi pada keadilan hukum (*legal justice*), keadilan moral (*moral justice*) dan keadilan masyarakat (*social justice*).¹² Ketentuan ini diperkuat oleh Pasal 5 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yang menyatakan bahwa :”Hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat”, jika dimaknai secara mendalam hal ini sudah masuk ke dalam perbincangan tentang *moral justice* dan *social justice*.¹³

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan perdata khusus yang berada di bawah lingkungan peradilan (perdata) umum,¹⁴ maka Hakim PHI dalam melaksanakan tugas yustisialnya juga terikat dengan ketentuan Mahkamah Agung RI dan Pasal 5 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 tersebut.

Secara analisis, makna keadilan menurut konsep Daniel S.Lev, yakni keadilan prosedural (formil) dan keadilan substantive (materiil). Keadilan Keadilan procedural (formil) adalah keadilan yang mengacu kepada bunyi undang-undang *an-sich*. Sepanjang undang-undang terwujud, tercapailah keadilan secara formil. Apakah secara materiil, keadilan itu benar-benar dirasakan adil secara moral dan kebajikan (*virtue*) bagi banyak pihak, para penegak keadilan prosedural (formil) tidak memperdulikannya.¹⁵ Keadilan

¹² Mahkamah Agung RI, 2006, *Pedoman Perilaku Hakim (Code of Conduct), Kode Etik Hakim dan Makalah Berkaitan*, Pusklat MA RI, Jakarta, hlm.2.

¹³ Ahmad Rifai, *Opcit.*, hlm.127.

¹⁴ Lihat ketentuan Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁵ Priya Djatmika, *Problem Menegakkan Keadilan Substantif*, Harian Jawa Pos, Rabu, 10 Desember 2008, hlm. 4. dalam Ahmad Rifai, *Opcit.*, hlm.128.

substansif komponennya menyangkut hak-hak sosial serta menandai penataan politik, ekonomi dalam masyarakat. Konsepsi keadilan berakar dari kondisi masyarakat yang diinginkan. Hukum yang baik adalah hukum yang mencerminkan nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat (*social justice*) dan *moral justice* atau yang sesuai dengan hati nurani hakim.¹⁶

Inti dari hukum materil ketenagakerjaan adalah adanya hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Jadi ketentuan hukum ketenagakerjaan harus dapat mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang ada di dalamnya, demikian pula dengan hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penyusunan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) diharapkan mampu memberikan kesejahteraan kepada masyarakat sebagaimana yang dicita-citakan negara hukum Indonesia. Mahfud M.D. mengemukakan bahwa “negara hukum Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 mengambil konsep prismatic atau integratif dari dua konsep negara hukum (*Rechtsstaat* dan *the Rule of Law*)”.¹⁷ “Pemilihan prinsip prismatic dan integratif tersebut sangat beralasan, yaitu ingin memadukan prinsip kepastian hukum (*rechtsstaat*) dengan prinsip keadilan dalam konsep “*the rule of law*”.¹⁸

Hukum secara hakiki harus pasti dan adil. Hanya karena bersifat adil dan dilaksanakan dengan pasti, hukum dapat menjalankan fungsinya. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara faktual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak adil bukan sekedar hukum yang buruk, melainkan bukan hukum sama sekali. Kedua sifat itu termasuk paham hukum itu sendiri (*den begriff des Rechts.*)¹⁹

Ada 3 (tiga) nilai dasar hukum menurut Gustav Raburg, yaitu kepastian hukum, kemanfaatan hukum dan keadilan hukum. Masyarakat tidak hanya

¹⁶ Bandingkan Ahmad Rifai, *Opcit.*, hlm.128.

¹⁷ Moh. Mahfud MD, 2006, *Membangun Politik Hukum Menegakkan Konstitusi*, Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta, hlm. 26.

¹⁸ Juhana S. Praja, 2011, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, CV. Pustaka Setia, Bandung, hlm 140.

¹⁹ Shidarta, 2006, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, PT Revika Aditama, Bandung, hlm.79-80.

butuh peraturan-peraturan yang menjamin kepastian hukum dalam hubungan mereka satu sama lain, tetapi butuh juga keadilan, disamping itu hukum dituntut melayani kepentingan-kepentingannya (memberikan kemanfaatan),²⁰ bagi masyarakat umumnya. Demikian pula UU PPHI harus memiliki ketiga nilai dasar tersebut.

Sekalipun aspek-aspek kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan menjadi unsur-unsur penegakan hukum, di antara ketiga unsur tersebut bisa terjadi konflik atau pertentangan. Kalau dalam pilihan putusan sampai terjadi konflik antara keadilan dan kepastian hukum serta kemanfaatan, maka keadilanlah yang harus didahulukan.²¹

Memaksakan persamaan pada masyarakat yang berbeda akan dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan. Hukum yang tidak mempertimbangkan kenyataan-kenyataan yang hidup dalam masyarakat justru menimbulkan ketidakpatuhan terhadap hukum karena merasa asing dan merasa tidak adil.²² Persamaan hukum tidak selalu berarti keadilan. Perbedaan hukum tidak selalu berarti ketidakadilan. Keadilan dan kemanfaatan hukum akan terletak pada persamaan pada tempat di mana diperlukan persamaan dan perbedaan pada tempat diperlukan perbedaan.²³

Dari pemikiran tersebut di atas, maka di lapangan hukum acara ketenagakerjaan, yang mempersamakan kemampuan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan, maka diperlukan peraturan khusus (*lex specialist*) yang memberikan jaminan kepastian hukum pada pekerja/buruh bahwa hak-haknya dalam mencari keadilan tidak terabaikan.

²⁰ Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, 2014, *Filsafat, Teori dan Ilmu Hukum, Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.15-16.

²¹ Sudikno Mertokusumo, *Opcit.*, hlm. 92.

²² Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Op.Cit.*, hlm. 344.

²³ *Ibid.*, 344-345.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

1. Hasil Penelitian tentang Penerapan Upah Proses

Perkara perselisihan dalam Putusan PHI pada PN Medan No. 227/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn. *jo.* Putusan MA RI No. 658K/Pdt.Sus-PHI/2016 terbukti bahwa PHK terjadi sejak 7 Mei 2015 tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menetapkan: "PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum". Dalam kasus *aquo* PHK yang dilakukan oleh Tergugat selaku pemberi kerja adalah batal demi hukum, sehingga hubungan kerja belumlah berakhir. Konsekuensinya diatur dalam Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi "selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya". Artinya, baik pekerja maupun pengusaha tetap melaksanakan kewajibannya sampai adanya penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penerapan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan dalam praktik ditemui berbagai penafsiran, yakni pada frasa "belum ditetapkan". Pihak dalam perkara perselisihan hubungan industrial, tidak jarang merasa tidak puas terhadap putusan pengadilan hubungan industrial di tingkat pertama akan mengajukan permohonan kasasi, dan ambiguitas yang timbul dalam hal ini adalah penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial mana yang dimaksudkan oleh Pasal 155 ayat (2) ini, apakah penetapan PHI pada PN di tingkat pertama atau penetapan PHI pada MA di tingkat kasasi. Hal ini disebut dengan tuntutan upah selama proses penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga diperlukannya kepastian hukum untuk memastikan ketentuan upah proses menurut Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan dimaksud.

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan No. 37/PUU-IX/2011, telah memberikan kepastian hukum terhadap ketentuan Pasal 155 ayat (2) yang amarnya sebagaimana telah dituliskan di sebelumnya. Setelah Putusan MK tersebut, maka frasa belum ditetapkan dalam ketentuan Pasal 155 ayat (2) dalam hal ini "**belum ditetapkan**" tidak memiliki kekuatan hukum yang

mengikat apabila tidak dimaknai atau ditafsirkan sebagai “**belum berkekuatan hukum tetap**”. Dengan demikian maka pengakhiran hubungan kerja dalam perkara *a quo* adalah setelah adanya penetapan Pengadilan Hubungan Industrial yang berkekuatan hukum yang tetap, dimana kekuatan hukum tetap dalam perkara *a quo* diperoleh setelah adanya penetapan putusan Kasasi oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung RI tertanggal 6 September 2016.

Konsekuensi hukumnya, Tergugat selaku Pemberi kerja harus membayar upah pekerja sejak di PHK yang batal demi hukum sampai dengan Putusan PHI pada MA RI (tertanggal 6 September 2016) yang telah berkekuatan hukum tetap, sehingga upah proses tetap dibayar sejak 7 Mei 2015 (PHJ) sampai dengan 6 September 2016 yakni selama 1 tahun 5 bulan.

Hasil penelitian terdapat perbedaan penafsiran ketentuan besarnya upah proses dalam perkara *a quo*, yakni sebagai berikut:

1) Petitum Gugatan Penggugat:

Pada petitum gugatan Penggugat, upah proses yang dituntut adalah **12 bulan upah**, didasarkan pada Pasal 161 ayat (3) jo. Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sebagaimana dianjurkan oleh Mediator sebelumnya.

2) Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011, maka perhitungan upah proses adalah sampai putusan berkekuatan hukum tetap. Pekerja di PHK tanggal 7 Mei 2015 dan Putusan MA No. 658K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 6 September 2016. Putusan MA merupakan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap, sehingga upah proses adalah sejak tanggal 7 Mei 2015 – 6 September 2016 yakni 1 tahun 5 Bulan atau **17 bulan upah**.

3) Putusan PHI pada PN Medan No.227/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn *juncto* Putusan MA No. 658K/Pdt.Sus-PHI/2016, yang didasarkan pada Pasal 151 ayat (3) *juncto* Pasal 155 ayat (2) *juncto* Pasal 161 ayat (3) UU Ketenagakerjaan adalah **sebesar 6 bulan upah**.

Penentuan jumlah upah proses di atas, ternyata ada perbedaan dalam penerapan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UUK. Dalam gugatan Penggugat, upah

proses dituntut 12 bulan upah, dalam Putusan PHI 6 bulan upah dan menurut Pasal 155 ayat (2) *juncto* Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011 upah proses adalah 17 bulan upah.

2. Analisis Penerapan Upah Proses oleh Hakim PHI Berdasarkan Keadilan Substantif

Kepastian hukum yang ditetapkan oleh Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011 terhadap ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, ternyata dalam perkara *a quo* tidak diberlakukan sepenuhnya oleh Majelis Hakim PHI pada tingkat pertama dan tingkat kasasi.

Alasan pertimbangan Majelis Hakim adalah didasarkan pada fakta di persidangan, terbukti bahwa pekerja (Penggugat) di PHK karena tidak memberikan hasil kinerja yang baik yakni tidak mencapai target yang telah ditetapkan dalam Peraturan Perusahaan dan telah disepakati bersama. Bahkan setelah perusahaan (Tergugat) dalam hal ini PT. Mega Central Finance/MCF telah mengeluarkan Surat Peringatan (SP) sebanyak 3 kali. SP I dikeluarkan pada tanggal 24 April 2015 karena pekerja tidak mencapai target pada minggu pertama periode 13 April sampai dengan 18 April 2015 dan *performance* pekerja pada minggu itu hanya sebesar 30% kurang 55% dengan target yang disepakati sebesar 85%.

SP II diberikan pada tanggal 27 April 2015 karena pekerja tidak mencapai target pada minggu kedua periode 20 April sampai dengan 25 April 2015 dan *performance* pekerja pada minggu itu tidak ada sama sekali atau sebesar 0%. Lalu SP III diberikan pada tanggal 1 Mei 2015 karena pekerja tidak mencapai target pada minggu ketiga periode 27 April sampai dengan 30 April 2015 dan *performance* pekerja pada minggu itu hanya sebesar 0%. Artinya, pekerja sama sekali tidak layak lagi untuk dipekerjakan oleh perusahaan, karena justru akan dapat merugikan perusahaan, sehingga tidaklah patut untuk diberikan upah.

Perusahaan pemberi kerja bergerak di bidang pemberian kredit, sehingga kelancaran modal dalam perputaran uang sangat dibutuhkan, dengan kinerja pekerja sebagai kolektor yang demikian dapat berakibat buruk bagi kelancaran

operasional perusahaan sehingga adalah hal yang wajar apabila perusahaan memberikan surat peringatan dengan maksud membina pekerja agar pekerja dapat memperbaiki kinerjanya demi kelancaran usaha si pemberi kerja.

Pada minggu periode kedua dan ketiga setelah pemberian SP I, sama sekali tidak ada performa yang terpenuhi (*performance* 0%). Hal ini menunjukkan itikad buruk dari pekerja dalam melaksanakan kewajibannya karena tidak ada hasil dari pekerjaan si pekerja untuk pemberi kerja. Dalam hal ini, kewajiban menurut ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan tidak dapat lagi terpenuhi oleh kedua belah pihak. Sebab, pekerja sudah tidak layak dipekerjakan lagi karena tidak memberikan hasil pekerjaan atau performa apa-apa, apalagi pekerjaan yang berkualitas. Apabila dipaksakan pekerja harus bekerja kembali, dan upahnya tetap dibayar selama proses penetapan PHI maka tentu tidak berkeadilan bagi pengusaha. Sebaliknya oleh karena pekerja tidak dapat melaksanakan kewajibannya sebagaimana mestinya, maka pengusaha juga tidak berkewajiban membayar upah pekerja. Jadi sudah selayaknya upah proses tidak diberikan kepada pekerja.

Analisis di atas menunjukkan tuntutan Penggugat atas upah proses selama 12 bulan upah sebagaimana dalam gugatannya adalah tidak berdasar. Majelis Hakim dalam Putusan PHI pada PN Medan No.227/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn. *juncto* Putusan MA No. 658 K/Pdt.Sus-PHI/2016 menetapkan upah proses adalah 6 bulan upah.

Penerapan hukum yang diberlakukan terhadap perkara *a quo* adalah didasarkan pada ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut”.

Perihal surat peringatan, diatur lebih jelas dalam Pasal 161 ayat (2), yang berbunyi “Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali diperjanjikan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”.

Di persidangan ketentuan Pasal 161 ayat (1) dan (2) di atas secara materil telah terbukti dipenuhi oleh pengusaha, sehingga pengusaha sebenarnya telah memiliki dasar untuk dapat melakukan PHK terhadap pekerjanya. Hanya saja syarat formil melakukan PHK berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang belum dipenuhi oleh Pengusaha.

Perolehan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial, adalah merupakan hal yang wajib dilakukan pengusaha menurut ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan agar ada kepastian hukum dan tidak ada kesewenang-wenangan PHK dari pengusaha yang lebih tinggi kedudukannya, dimana Pengadilan Hubungan Industrial dapat meneliti apakah alasan dan dasar hukum PHK serta upaya mencegah PHK telah dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku. Kemudian ada kemanfaatan hukum, dimana setelah dilakukan penetapan PHK oleh Pengadilan Hubungan Industrial, pekerja benar-benar memperoleh seluruh hak-haknya akibat PHK sesuai ketentuan hukum yang berlaku, sehingga dapat menjadi jaring pengaman kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya setelah PHK.

Ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan terkait upah proses dapat diberlakukan terhadap perkara *a quo*, namun tidak dapat sepenuhnya diberlakukan karena ditemui adanya itikad buruk dari si pekerja, dan secara materil PHK yang dilakukan oleh pengusaha telah memenuhi ketentuan pada Pasal 161 ayat (1) dan (2), tetapi belum memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan pengusaha juga tidak membayar hak-hak pekerja sesuai ketentuan Pasal 161 ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

Penerapan ketentuan Pasal 155 ayat (2) khususnya tentang pembayaran upah proses selama 6 (enam) bulan upah dalam Putusan PHI pada PN Medan No. 227/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn. *juncto* Putusan MA No.658 K/Pdt.Sus-PHI/2016, menurut analisis penulis adalah sebagaimana uraian berikut.

Apabila penentuan upah proses hanya didasari oleh ketentuan Pasal 155 ayat (2) *juncto* Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011, maka besaran upah proses yang harus dibayar oleh perusahaan dalam perkara *a quo* hingga berkekuatan hukum tetap adalah 17 (tujuh belas) bulan upah. Gugatan Penggugat yang

menuntut upah proses sebanyak 12 (dua belas) upah juga tidak berdasar. Di satu sisi, seharusnya upah proses tidak lagi diterima oleh pekerja karena PHK terjadi akibat kelalaian dan kinerja buruk pekerja dalam memenuhi target yang disepakati, sehingga merugikan pengusaha. Namun di sisi lain, pengusaha juga lalai dalam memenuhi syarat formil/prosedural PHK sebagaimana diatur Pasal 151 ayat (3) UUK, dimana PHK dilakukan sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (kepastian hukum) dan tanpa pembayaran hak-hak pekerja akibat PHK sebagaimana ketentuan Pasal 161 ayat (3) UU Ketenagakerjaan sebagai *safety net* pekerja dan keluarganya setelah PHK (kemanfaatan hukum).

Analisis di atas menunjukkan bahwa penetapan upah proses oleh Majelis Hakim dalam perkara *a quo* sebanyak 6 (enam) bulan upah adalah tidak hanya mengutamakan kepastian hukum sebagaimana ditetapkan oleh Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011 atau hakim tidak hanya sekedar corong undang-undang (*la bouche de la lois*) semata ke dalam suatu peristiwa hukum yaitu PHK, tetapi juga mempertimbangkan penerapan keadilan substantif bagi para pihak, sebagaimana ketentuan Pasal 100 UU PPHI menegaskan : “Dalam mengambil putusan Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan”.

Ketentuan Pasal 100 UU PPHI di atas adalah sejalan dengan tujuan dan cita-cita dari hukum yakni menciptakan keadilan bagi setiap orang. Seperti yang diutarakan oleh Gustav Radburch dalam “*idee des recht* dimana cita hukum dapat tercapai apabila dapat memenuhi unsur kepastian hukum (*rechtssicherheit*), keadilan (*gerechtigkei*) dan kemanfaatan (*zweckmasigkeit*)”.²⁴

Cita-cita hukum yang diutarakan oleh Gustav Radburch dalam *dee des recht* selaras dengan landasan dalam menjatuhkan putusan pengadilan yang di dalamnya harus memiliki nilai keadilan, kepastian serta kemanfaatan. Hal tersebut juga tercermin di dalam Pasal 24 ayat (1) UUD 1945 dimana di

²⁴ Fence M. Wantu, “Anitomi Dalam Penegakan Hukum oleh Hakim”, hlm. 338. Dalam Tata Wijayanta, “Asas Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan Dalam Kaitannya dengan Putusan Kepailitan Pengadilan Niaga”, Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 14. No. 2. Mei 2014, hlm. 219.

dalamnya terdapat frasa “untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan”, maka perspektif dalam mewujudkan keadilan juga harus diutamakan disamping kepastian hukum.

Dalam perkara *a quo* ditemui adanya frasa *ex aequo et bono*²⁵, baik dalam petitum gugatan yang diajukan oleh Penggugat maupun dalam eksepsi yang diajukan oleh Tergugat. Frasa *ex aequo et bono* memiliki makna “*according to the right and good*” (pen. berdasarkan kebenaran dan kebaikan) atau “*from equity and conscience*” (pen. dari kesetaraan dan hati nurani). Sesuatu yang diputuskan menurut *ex aequo et bono* adalah sesuatu yang diputuskan “*by principles of what is fair and just*” (pen. berdasarkan prinsip apa yang adil), sering diterjemahkan “menurut keadilan”.²⁶ Secara umum dalam hukum acara persidangan, frasa ini memiliki makna “mohon putusan yang seadil-adilnya”. Dengan demikian sudah sepatutnya apabila Majelis Hakim memutus berdasarkan nilai keadilan substantif tanpa mengabaikan nilai kepastian dan kemanfaatan hukum sebagaimana Putusan PHI *a quo*.

Dari kasus *a quo* dapat diambil benang merah, perlu ada perubahan paradigma, bahwa Pengusaha tidak boleh menganggap upah pekerja atau kompensasi atas PHK hanya sebagai beban, tetapi merupakan biaya produksi, sebab merupakan hak asasi dan *safety net* bagi pekerja dan keluarganya setelah tidak bekerja lagi. Sebaliknya pekerja harus memiliki *sense of belonging* terhadap kelangsungan produksi/usaha perusahaan dengan memberikan kinerja yang terbaik. Jadi seharusnya pengusaha dan pekerja adalah merupakan mitra untuk memajukan perusahaan.

²⁵ *Ex aequo et bono* berasal dari bahasa Latin. Kamus *Juridisch Latin* karya GRW Gokkel dan N van der Wal, yang kemudian dialihbahasakan S Adiwinata, hanya mendefinisikan secara singkat frase tersebut sebagai “menurut keadilan”, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4d904eea83da8/bahasa-hukum-iex-aequo-et-bonoi/>, diakses tanggal 4 Januari 2017.

²⁶ *Ibid.*

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penerapan upah proses sebagaimana diatur ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU Ketenagakerjaan di dalam kasus yang terdapat pada Putusan MA No. 658 K/Pdt.Sus-PHI/2016 *juncto* Putusan PHI pada PN Medan No.227/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn.. terdapat disparitas : Penggugat dalam gugatannya menuntut upah proses 12 bulan upah, Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011 upah proses adalah 17 bulan upah, dan Majelis Hakim PHI memutus jumlah upah proses sebesar 6 bulan upah.

Majelis Hakim menetapkan 6 (enam) bulan upah proses dengan mengenyampingkan kepastian hukum yang ditetapkan Putusan MK 37/PUU-IX/2011 dengan mengemukakan keadilan substantif, sebab meskipun pekerja terbukti tidak memberikan kinerja yang sesuai dengan yang diperjanjikan, akan tetapi pengusaha dalam melakukan PHK juga tidak melaksanakan kewajiban hukumnya untuk memohon penetapan PHK melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (vide Pasal 151 ayat (3)) UU Ketenagakerjaan dan tanpa pembayaran hak-hak pekerja berdasarkan Pasal 161 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Kewenangan Majelis Hakim memutus berdasarkan keadilan substantif ini sesuai dengan ketentuan Pasal 100 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Saran

Agar hakim PHI dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya dalam perkara penyelesaian hubungan industrial tidak hanya berdasarkan keadilan hukum (keadilan formil) saja atau sekedar corong undang-undang, tetapi mempertimbangkan aspek keadilan moral dan keadilan sosial (keadilan substantif).

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal :

- Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Afrizal, 2016, *Metode Penelitian Kualitatif : Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Ahmad Rifai, 2011, *Penemuan Hukum oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Fence M. Wantu, “Anitomi Dalam Penegakan Hukum oleh Hakim”, hlm. 338. Dalam Tata Wijayanta, “Asas Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan Dalam Kaitannya dengan Putusan Kepailitan Pengadilan Niaga”, *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 14. No. 2. Mei 2014.
- F.X. Djumialdji, 2005, *Perjanjian Kerja (a)*, PT Sinar Grafika, Edisi Revisi, Jakarta.
- Juanda Pangaribuan, dkk., 2012, *Catatan Akademik Rancangan Undang Undang Pengadilan Hubungan Industrial*, Editor Surya Tjandra, Trade Union Right Centre, Jakarta.
- Juhana S. Praja, 2011, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Mahkamah Agung RI, 2006, *Pedoman Perilaku Hakim (Code of Conduct), Kode Etik Hakim dan Makalah Berkaitan*, Pusdiklat MA RI, Jakarta.
- Moh. Mahfud MD, 2006, *Membangun Politik Hukum Menegakkan Konstitusi*, Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Priya Djatmika, *Problem Menegakkan Keadilan Substantif*, *Harian Jawa Pos*, Rabu, 10 Desember 2008.
- Shidarta, 2006, *Moralitas Profesi Hukum Suatu Tawaran Kerangka Berfikir*, PT Revika Aditama, Bandung.
- Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia (UI-Press), Jakarta.
- Sudikno Mertokusumo, 2004, *Penemuan Hukum (Sebuah Pengantar)*, Cetakan Ketiga, Liberty, Yogyakarta.

Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, 2014, *Filsafat, Teori dan Ilmu Hukum, Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Zaeni Ashyadie dan Rahmawati Kusuma, 2015, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.

Zainuddin Ali, 2015, *Metode Penelitian Hukum*”, Sinar Grafika, Jakarta.

Perundang-undangan dan Putusan :

UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011.

Putusan MA RI No. 658K/Pdt.Sus-PHI/2016.

Putusan No. 227/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn.

Internet :

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4d904eea83da8/bahasa-hukum-iex-aequo-et-bonoi/>, diakses tanggal 4 Januari 2017.
