

INTISARI

TINJAUAN YURIDIS UPAH DALAM PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN JO. PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 37/PUU-IX/2011

oleh

Asep Jumarsa¹ dan Ari Hernawan²

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan upah selama proses PHK berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 jo. Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011 dan bagaimana pertimbangan Hakim terkait upah proses sebelum dan setelahkeluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 dalam putusan-putusan Mahkamah Agung serta bagaimana pengaturan upah proses kedepannya.

Penelitian ini merupakan penelitian normatif. Penelitian normatif dilakukan dengan penelitian kepustakaan untuk mendapatkan data sekunder yang didapat dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier dengan cara studi dokumen dan didukung dengan wawancara terhadap *Key informan* dengan alat pedoman wawancara. Penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian ini bersifat deskriptif karena menguji kebenaran ada tidaknya suatu fakta oleh suatu faktatertentu. Data dalam penelitian dianalisis secara kualitatif. Hasil analisis disajikan secara deskriptif sehingga menghasilkan uraian yang bersifat deskriptif analisis.

Hasil penelitian ini, pengaturan upah proses diatur dalam 4 (empat) aturan yang berbeda, yaitu Pasal 16 ayat (3) Kepmenaker No. Kep-150/Men/2000, Pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-XI/2011 dan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan tanggal 29 Desember 2015. Pertimbangan Hakim terkait upah proses sebelum dan setelah keluarnya Putusan MK No. 37/PUU-IX/2011 adalah sama dan dapat dikelompokkan dalam 3 jenis putusan yaitu putusan yang menyatakan pekerja tidak berhak atas upah proses PHK, putusan yang menyatakan pekerja berhak atas upah proses PHK sampai putusan PHI, putusan yang menyatakan pekerja berhak atas upah proses PHK selama 6 bulan. Untuk kedepannya, peraturan terkait upah selama proses PHK harus memperhatikan asas keadilan, asas kepastian hukum, dan asas kemanfaatan. Peraturan terkait upah selama proses PHK harus adil, mengandung kepastian hukum, dan mengandung manfaat bagi pengusaha maupun bagi pekerja itu sendiri.

Kata kunci: Upah proses, Pemutusan Hubungan Kerja, asas keadilan, asas kepastian hukum, asas manfaat.

¹ Mahasiswa Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.

² Guru Besar Prodi Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.

JURIDICAL REVIEW OF WAGE IN PROCESS OF TERMINATION BASED ON ACT
NO. 13 OF 2003 CONCERNING EMPLOYMENT JO. DECISION OF
CONSTITUTIONAL COURT NO. 37 / PUU-IX / 2011

by

Asep Jumarsa¹ and Ari Hernawan²

The aims of this research is to understand and analysis salary in process of termination based on Act No. 13 of 2003 jo. Deceision of Conttitutional Court No. 37 / PUU-IX / 2011 and how the Judge's consideration relates to the wage in process before and after the issuance of the Decision Constitutional Court No. 37 / PUU-IX / 2011 in the decisions of the Supreme Court and how to regulate future wages.

The type of research in this study is descriptive normative. Normative research wasdone by library research to obtain the secondary data obtained from primary and secondary legal materials by means of document studies. Descriptive research tries to test the truth of the existence of a fact by a certain fact.

The results of this research, rules of wage in process termination are arranged in 4 (four) different rules, namely Article 16 paragraph (3) Kepmenaker No. Kep-150 / Men / 2000, Article 155 paragraph (2) and (3) Act No. 13 of 2003, Decision of the Constitutional Court No. 37 / PUU-XI / 2011 and Circular of the Supreme Court (SEMA) No. 3 of 2015. Judges' considerations related to the wage in process before and after the issuance of the Decision of Constitutional Court No. 37 / PUU-IX / 2011 are the same and can be compiled in 3 types of decisions, namely decisions that state that workers are not entitled to wages in the dismissal process, decisions that states workers are entitled to wagein process until the PHI decision, decisions that workers are entitled to wage in process terminationfor 6 months. In the future, regulations related to wages during the termination process must pay attention to the principle of justice, the principle of legal certainty, and the principle of benefit for employers and for the workers themselves.

Keywords: Wage in process, termination, principle of justice, principle of legal certainty, principle of benefit

¹ Postgraduate's Student of Law Faculty Gadjah Mada University

²Labour Law's Lecture in Faculty of Law Gadjah Mada University