

MAKNA UPAH PROSES MENURUT MAHKAMAH KONSTITUSI DIBANDINGKAN DENGAN BEBERAPA PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG

Kajian Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011

THE NOTION OF “UPAH PROSES” ACCORDING TO THE DECISIONS OF THE CONSTITUTIONAL COURT & THE SUPREME COURT

An Analysis of the Constitutional Court’s Decision Number 37/PUU-IX/2011

Vidya Prahassacitta

Fakultas Humaniora Jurusan Business Law Universitas Bina Nusantara
Kampus Kijang Jl. Kemanggisan Ilir III No. 45 Palmerah Jakarta 11480
Email: vidya.prahassacitta@binus.ac.id /vidya_prahassacitta@yahoo.com

Diterima tgl 6 September 2013/Disetujui tgl 25 November 2013

ABSTRAK

Pasca putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 menarik untuk melihat implementasi dari putusan tersebut. Mahkamah Konstitusi melalui putusannya telah memutuskan frase “*belum ditetapkan*” pada Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap. Bagaimana sikap Mahkamah Agung atas putusan Mahkamah Konstitusi tersebut? Berdasarkan analisis yuridis dari beberapa putusan kasasi Mahkamah Agung mengenai perkara perselisihan hubungan industrial terkait pemutusan hubungan kerja dalam kurun waktu tahun 2011 sampai dengan 2013 ditemukan beberapa permasalahan hukum. Hal tersebut menyebabkan terjadinya berbeda penafsiran antara Mahkamah Konstitusi dan Mahkamah Agung. Perbedaan penafsiran tersebut

mengenai pemberian upah selama proses pemutusan hubungan kerja atau yang dalam praktik dikenal sebagai upah proses. Besarnya upah proses yang ditafsirkan oleh Mahkamah Agung bukanlah sampai suatu putusan berkekuatan hukum tetap tetapi hanya sebanyak enam bulan upah saja. Dalam putusan-putusan Mahkamah Agung tersebut teridentifikasi beberapa dasar hukum yang memungkinkan bagi hakim untuk menafsirkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) tersebut berbeda dengan penafsiran Mahkamah Konstitusi. Hal ini mengakibatkan ketidakselarasan interpretasi antara dua puncak kekuasaan kehakiman di Indonesia tersebut.

Kata kunci: berkekuatan hukum tetap, pemutusan hubungan kerja, upah proses.

ABSTRACT

After the issuance of Constitution Court decision No. 37/PUU-IX/2011 dated 19 September 2011, it is interesting to know how to implement such

a decision in practice. Constitutional Court has decided that the phrase “belum ditetapkan” (not yet determined) of Article 155 paragraph (2) of Law No. 13 Year 2003 concerning Manpower is against article 28D paragraph; (1) and (2) of the 1945 Constitution and such phrase has no legal basis as long as it is not interpreted as yet final and binding. Now, how does the Supreme Court respond to the Constitutional Court decision? Based on legal analysis from several Supreme Court’s Cassation Decisions regarding industrial relation dispute related to employment termination from 2011 until 2013, the author of this article reveals several legal problems. There is a different interpretation

between Constitution Court and Supreme Court regarding the payment of wage during termination process, so called “upah proses”. Supreme Court interprets that such “upah proses” must be paid for six months only, not up to the decision becoming final and binding. In those Supreme Court decisions, the multi-interpretation of Article 155 paragraph (2) has occurred and given rise to the inconsistencies between the two top Indonesian judicial institutions.

Keywords: legal and binding, employment termination, “upah proses.”

I. PENDAHULUAN

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) telah beberapa kali dimintakan uji materi ke Mahkamah Konstitusi. Salah satu permohonan pengujian tersebut adalah pengujian atas ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi sebagai berikut “*Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*” Tidak ada penjelasan lebih lanjut mengenai ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut baik dalam penjelasan UU No. 13 Tahun 2003 maupun dalam peraturan pelaksanaan dari UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini menimbulkan ketidakjelasan penafsiran yang membingungkan bagi hakim (lihat artikel yang berjudul “*Aturan Upah Proses PHK Bingungkan Hakim*” dalam hukumonline.com yang diakses pada tanggal 13 Agustus 2013). Ketidakjelasan penafsiran ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut menyebabkan terjadinya pelanggaran terhadap hak konstitusi pekerja yang

sedang menjalani proses pemutusan hubungan kerja (PHK).

Salah satu pekerja tersebut ialah RAG mantan pekerja dari sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perminyakan di Indonesia yang hubungan kerjanya telah diputus berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda No. 07/PDT/G/PHI.Smda tanggal 12 Mei 2008 (Putusan PHI Samarinda) jo. putusan kasasi Mahkamah Agung No. 839K/PDT. SUS/2008 tanggal 11 Februari 2009 (Putusan Mahkamah Agung) jo. putusan peninjauan kembali Mahkamah Agung No. 096PK/PDT. SUS/2010 tanggal 24 Agustus 2010 (Putusan PK). Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda memutus dengan amar sebagai berikut:

“MENGADILI

DALAM PROVISI:

- Mengabulkan tuntutan Provisi dari Tergugat;

- Memerintahkan kepada Penggugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Tergugat setiap bulan sebesar Rp.31.884.490,-/bulan (tiga puluh satu juta delapan ratus delapan puluh empat ribu empat ratus sembilan puluh rupiah) sejak bulan November 2007 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

DALAM KONVENSI:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat melakukan perbuatan yang melampaui batas kewenangannya yang menimbulkan kecurigaan, dan hilangnya kepercayaan sehingga mengakibatkan ketidakharmonisan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena Pemutusan Hubungan Kerja, terhitung sejak putusan ini diucapkan;
4. Memerintahkan kepada Penggugat untuk membayar hak-hak Tergugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seluruhnya sebesar Rp.916.679.080,- (sembilan ratus enam belas juta enam ratus tujuh puluh sembilan ribu delapan puluh rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

DALAM REKONVENSI:

- Menolak gugatan Penggugat dalam Rekonvensi untuk seluruhnya;

DALAM KONVENSI DAN DALAM

REKONVENSI:

- *Membebaskan biaya perkara kepada Negara;*

Atas putusan tersebut RAG mengajukan upaya hukum kasasi dan Mahkamah Agung melalui putusannya telah menolak permohonan kasasi RAG tersebut, sehingga Putusan PHI Samarinda tersebut telah berkekuatan hukum tetap. RAG kemudian mengajukan upaya hukum luar biasa peninjauan kembali namun Mahkamah Agung melalui Putusan PK juga telah menolak permohonan peninjauan kembali tersebut.

Permasalahan kemudian timbul ketika RAG hendak melakukan eksekusi atas Putusan PK tersebut ternyata terjadi perbedaan penafsiran mengenai isi amar putusan provisi pada Putusan PHI Samarinda yang memerintahkan perusahaan untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh RAG sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap. Menurut perusahaan yang dimaksud dengan kekuatan hukum tetap (*inkracht*) ialah sampai dengan dikeluarkannya Putusan PHI. Pandangan perusahaan merujuk pada ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 (lihat Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 halaman 10). Baik UU No. 13 Tahun 2003 maupun peraturan perundang-undangan lainnya tidak mengatur secara jelas apa yang dimaksud dengan hal ini sehingga ketidakjelasan mengenai ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut telah melanggar hak-hak konstitusi RAG.

Ketidakjelasan penafsiran ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 juga telah melanggar hak konstitusi para pekerja lainnya. Hakim sering kali berpendapat bahwa upah yang harus dibayarkan selama proses PHK atau yang

dalam praktiknya lebih dikenal dengan istilah upah proses hanyalah upah sampai dengan keluarnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini dikarenakan hakim pada tingkat kasasi hanya berwenang untuk mengkaji penerapan hukum terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial saja dan hakim juga berpendapat bahwa tidak adil jika selama proses pemeriksaan perkara perselisihan PHK pengusaha dibebankan untuk membayar upah proses.

Ketidakjelasan atas penafsiran ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut juga telah merugikan BPA mantan karyawan PT IC yang telah diputus hubungan kerjanya oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat melalui putusan No. 116/PHI.G/2009/PN.JKT.PST, tanggal 3 September 2009 jo. putusan Mahkamah Agung No. 078K/PDT.SUS/2010 tanggal 30 Maret 2010. Upah proses yang diperhitungkan dan yang diterima oleh BPA hanya dihitung sampai dikeluarkannya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat saja (lihat Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 halaman 15).

Pelanggaran hak konstitusi RAG akibat dari ketidakjelasan penafsiran ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 menyebabkan RAG bersama presiden dan sekretaris federasi serikat pekerja perusahaan perminyakan nasional di Indonesia mengajukan uji materi atas ketentuan pasal tersebut ke Mahkamah Konstitusi pada tanggal 1 Juni 2011. Mahkamah Konstitusi dalam putusan No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 (Putusan Mahkamah Konstitusi) telah memeriksa, mengadili dan memutus yang amar berbunyi sebagai berikut:

“Mengadili

Menyatakan:

1. *Mengabulkan permohonan para Pemohon;*
2. *Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 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 Nomor 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;”*

Kini dua tahun setelah Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, menarik untuk melihat bagaimana implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut. Dalam praktiknya terdapat berbagai permasalahan hukum yang menyebabkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 ditafsirkan berbeda oleh Mahkamah Agung dengan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut.

II. RUMUSAN MASALAH

Dari uraian di atas, tulisan ini akan

melakukan kajian analitis atas Putusan Mahkamah Konstitusi dan putusan-putusan Mahkamah Agung mengenai perselisihan hubungan industrial terkait PHK dalam kurun waktu tahun 2011 setelah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut sampai dengan tahun 2013 dengan rumusan pertanyaan sebagai berikut:

1. BagaimanapenafsiranMahkamahKonstitusi mengenai ketentuan Pasal 155 ayat (2) No. 13 Tahun 2003 yang dimintakan uji materi tersebut?
2. Bagaimana penafsiran Mahkamah Agung mengenai ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut?
3. Bagaimana pertimbangan hukum Majelis Hakim Agung yang mendasari penafsiran mengenai ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut?

III. STUDI PUSTAKA DAN ANALISIS

A. Studi Pustaka

Menurut teori terdapat dua jenis putusan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi terkait dengan pengujian materi atas suatu undang-undang. Pertama, putusan yang merupakan *a negative legislator* atau pembatalan norma undang-undang. Dalam hal ini putusan Mahkamah Konstitusi tersebut menyatakan suatu ketentuan dalam undang-undang tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Hal ini menjadi kewenangan Mahkamah Konstitusi sesuai dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang No. 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi. Kedua, putusan yang merupakan *a positive legislator* yaitu putusan Mahkamah Konstitusi yang mengatur. Memang secara yuridis Mahkamah Konstitusi tidak memiliki wewenang untuk mengeluarkan

putusan yang merupakan *a positive legislator* dalam praktiknya dilakukan untuk mengisi kekosongan hukum (Martitah, 2013: 10 & 13).

Dalam mengisi kekosongan hukum, hakim melakukan penemuan hukum melalui penafsiran hukum. Berdasarkan doktrin *Sens Clair* penemuan hukum oleh hakim dibutuhkan jika peraturannya sudah ada tetapi belum jelas. Menurut Achmad Ali terdapat sembilan metode interpretasi yang lazim digunakan oleh para hakim. Kesembilan metode interpretasi tersebut yaitu: (1) metode subsumtif, (2) interpretasi gramatikal, (3) interpretasi historis, (4) interpretasi sistematis, (5) interpretasi sosiologis atau teologis, (6) interpretasi komparatif, (7) interpretasi futuristis, (8) interpretasi restriktif dan (9) interpretasi ekstensif (Martitah, 2013: 68, 90-91).

Menurut Karel Vasak dalam teori perkembangan Hak Asasi Manusia (HAM), hak atas pekerjaan dan upah yang layak merupakan generasi kedua HAM. Hak atas pekerjaan tersebut mencakup kebebasan dari PHK yang dilakukan secara sewenang-wenang. Pada generasi ini hak-hak dikatakan sebagai hak-hak positif yang pemenuhannya membutuhkan peran aktif dari negara. Sesuai dengan prinsip *obligation* maka negara secara aktif harus melindungi hak-hak dan mencegah terjadinya pelanggaran atas hak-hak tersebut termasuk hak untuk tidak di-PHK secara sewenang-wenang (Awaluddin, 2012: 147). Dalam hal ini negara bertanggung jawab untuk memastikan bahwa undang-undang tidak akan mendorong individu untuk melakukan PHK secara sewenang-wenang (Smith dkk, 2008: 15-16 & 127).

Negara sendiri secara yuridis melalui UU No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial (UU No. 2 Tahun 2004) telah memberikan jaminan bahwa pekerja tidak dapat di PHK secara sewenang-wenang. Ketentuan mengenai PHK secara jelas diatur tersendiri dalam Bab XII UU No. 13 Tahun 2003 (Syahrizal & Rukiyah, 2013: 37), sedangkan mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait PHK diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 yang merupakan hukum formil di bidang ketenagakerjaan.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 secara tegas diatur mengenai alasan dan kompensasi PHK. Pengusaha tidak dapat mem-PHK pekerjanya 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 pergantian hak (Agusmidah dkk, 2012: 33). Dengan demikian menurut Ugo dan Pujiyo jika terjadi perselisihan PHK maka terdapat ketidaksepakatan antara pengusaha dan pekerja mengenai sah atau tidaknya alasan PHK maupun besarnya kompensasi atas PHK tersebut (Ugo & Pujiyo, 2012: 39).

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. Kata “antara pengusaha dan pekerja” bisa diartikan sebagai dua pihak yang di dalam UU No. 2 Tahun 2004 disebut sebagai bipartit (Damanik, 2006: 38). Apabila penyelesaian secara bipartit tersebut tidak berhasil maka salah satu pihak harus mencatatkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di wilayah pekerja bekerja untuk

melakukan penyelesaian perselisihan dengan bantuan dari pihak ketiga atau tripartit (lihat ketentuan Pasal 4 UU No. 2 Tahun 2004). Khusus untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait PHK penyelesaian melalui forum tripartit hanya dapat dilakukan dengan forum konsiliasi dan mediasi saja (Soeroso, 2010: 184 & 189).

Apabila tidak juga ada kesepakatan maka sesuai dengan ketentuan Pasal 5 UU No. 2 Tahun 2004, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum (Sutiyoso, 2006: 12) Atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut dapat diajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.

Terkait dengan pengupahan, menurut Iman Sjahputra Tunggal terdapat empat asas pengupahan yang dianut oleh Indonesia. Keempat asas tersebut ialah sebagai berikut:

1. Upah timbul pada saat terjadinya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus;
2. Penerapan upah dilarang diskriminatif;
3. Bila tidak melakukan pekerjaan berarti tidak berhak atas upah (*no work no pay*) yang penerapannya tidak mutlak namun dengan pengecualian-kecualian tertentu yaitu karena pekerja sakit atau tidak bekerjanya pekerja bukan atas kemauan pekerja melainkan atas kemauan pengusaha sendiri.

Asas-asas tersebut tercermin di dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Tunggal, 2013: 42-43).

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan tidak mengenal istilah upah

proses karena upah proses merupakan istilah yang berkembang di dalam praktik. Upah proses merupakan upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja selama proses perselisihan PHK berlangsung sampai dengan diterbitkannya penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial.

Menurut Juanda Pangaribuan, Hakim Ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dasar hukum penetapan upah proses ialah ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2004 (lihat artikel yang berjudul “*Putusan MK dan Ragam Tafsir tentang Upah Proses PHK*” dalam hukumonline.com yang diakses pada tanggal 1 Agustus 2013). Dalam ketentuan tersebut secara jelas dinyatakan bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan maka para pihak wajib melaksanakan semua kewajibannya yaitu pekerja tetap bekerja dan pengusaha tetap membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja. Pengusaha juga dapat melakukan tindakan skorsing kepada pekerja dengan tetap membayarkan semua upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja (lihat ketentuan Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003).

B. Analisis

1. Mahkamah Konstitusi Menafsirkan Ketentuan Pasal 155 Ayat (2) Tahun 2013 dengan Mewajibkan Pengusaha untuk Membayar Upah Proses sampai dengan Putusan atas Perselisihan Hubungan Industrial Terkait PHK Memperoleh Kekuatan Hukum Tetap

Jika melihat dari amar Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut maka Putusan Mahkamah

Konstitusi merupakan *a positive legislator*. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut Majelis Hakim Konstitusi menyatakan bahwa norma frase “*belum ditetapkan*” dalam Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap. Frase “*tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap*” dalam amar Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut merupakan bentuk putusan yang bersifat mengatur dengan memberikan norma baru terhadap frase “*belum ditetapkan*” dalam Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.

Majelis Hakim Konstitusi melalui putusannya tersebut telah melakukan penemuan hukum untuk mengisi kekosongan hukum. Sesuai dengan doktrin *Sens Clair* penemuan hukum yang dilakukan oleh Majelis Hakim Konstitusi atas peraturan yang sudah ada tetapi belum jelas. Baik UU No. 13 Tahun 2003 maupun UU No. 2 Tahun 2004 telah mengatur mengenai upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja selama proses PHK, namun kedua undang-undang tersebut maupun peraturan pelaksanaannya tidak mengatur secara jelas mengenai sampai kapan upah proses tersebut harus dibayarkan. Dalam pertimbangan hukumnya Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa ketidakjelasan penafsiran frase tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945. Dengan demikian Majelis Hakim Konstitusi memandang perlu untuk memberikan kepastian dalam penafsiran terhadap ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Hal tersebut diperlukan agar terjadi kepastian hukum yang adil dalam pelaksanaan ketentuan pasal tersebut sehingga baik pengusaha dan pekerja dapat memperoleh

jaminan dan kepastian hukum dalam memperoleh hak-haknya jika terjadi perselisihan hubungan industrial (lihat Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 halaman 36 sampai dengan 37).

Berdasarkan penafsiran sistematis terhadap ketentuan-ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004 maka Majelis Hakim Konstitusi berpendapat bahwa suatu perselisihan PHK baru dapat dikatakan final dan memiliki kekuatan hukum tetap setelah terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut tidak dimintakan upaya hukum atau apabila dimintakan upaya hukum kasasi maka setelah adanya putusan kasasi dari Mahkamah Agung. Apa yang dimaksud dengan penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial ialah putusan kasasi Mahkamah Agung, dalam hal tidak terjadi kesepakatan di antara para pihak atas keabsahan dan besarnya kompensasi atas PHK pada tingkat perundingan bipartit, tripartit maupun atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila pada tingkat perundingan bipartit dan tripartit para pihak telah sepakat maupun terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial tidak diajukannya upaya hukum kasasi maka perjanjian bersama atau putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut merupakan penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian menurut Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut upah proses harus dibayarkan sampai dengan ada putusan Pengadilan Hubungan Industrial atau putusan kasasi jika atas putusan tersebut dimintakan upaya hukum kasasi. Bagaimana dengan penafsiran Mahkamah Agung atas ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2013?

2. Mahkamah Agung Memberikan Penafsiran yang Berbeda Terhadap

Ketentuan Pasal 155 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003

Berdasarkan analisis terhadap putusan kasasi Mahkamah Agung mengenai perselisihan hubungan industrial terkait PHK sejak dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi bulan September 2011 sampai dengan tahun 2013, ditemukan fakta-fakta menarik mengenai besarnya upah proses yang diputus oleh Majelis Hakim Agung. Fakta-fakta tersebut ialah sebagai berikut:

1. Majelis Hakim Agung dalam putusannya menetapkan besarnya upah proses hanya sebesar enam bulan upah saja; dan
2. Majelis Hakim Agung dalam putusannya tidak menetapkan mengenai besarnya upah proses namun hanya mengikuti besarnya upah proses yang telah ditetapkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Majelis Hakim Agung yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial tidak sependapat dengan penafsiran Majelis Hakim Konstitusi tersebut mengenai besarnya upah proses dalam Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Dalam putusan-putusan tersebut Majelis Hakim Agung memiliki dasar hukum dan penafsiran tersendiri mengenai berapakah besarnya atau berapa lama upah proses yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja.

2.1 Majelis Hakim Agung Menggunakan Interpretasi Historis Terhadap Ketentuan Pasal 155 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dengan Mendasarkan pada Ketentuan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan

Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan

Mahkamah Agung dalam putusannya No. 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012 tanggal 25 Oktober 2012 yang memperbaiki putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 207/G/2011/PN.Sby tanggal 07 Maret 2012 telah menafsirkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dengan memberikan upah proses sebesar enam bulan upah saja. Pada hal dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 207/G/2011/PN.Sby tersebut, Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah menafsirkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut dengan memutus dan menghukum PT. YTI untuk membayarkan upah proses selama tujuh bulan kepada K sebagai pekerja sebagaimana yang dimintakan oleh K dalam gugatannya (lihat putusan Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012 tanggal 25 Oktober 2012 halaman 6, 11 dan 12).

Majelis Hakim Agung mendasarkan penafsiran ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang memberikan upah proses hanya sebesar enam bulan tersebut pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/Men/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan (Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000). Dengan berdasar pada ketentuan dalam Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000 besarnya upah proses yang layak diberikan berdasarkan keadilan hanya sebesar enam bulan upah saja dan bukan sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap.

Jikaditinjausecarahistoris, Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000 merupakan produk peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang diberlakukan sebelum diundangkannya UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004. Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000 merupakan peraturan yang dibuat dan dikeluarkan pada masa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Salam, 2009: 48-49).

Meskipun kedua proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut sudah tidak berlaku lagi sejak diundangkannya UU No. 2 Tahun 2004 namun berdasarkan ketentuan Pasal 191 UU No. 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan baru berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003.

Dalam ketentuan Pasal 16 Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000 ditentukan bahwa selama proses PHK pengusaha dapat melakukan skorsing kepada pekerja dengan kewajiban untuk membayarkan upah dan hak-hak yang biasa diterima oleh pekerja. Besarnya upah dalam masa skorsing yang wajib dibayarkan oleh pengusaha tersebut hanya selama enam bulan saja. Jika setelah jangka waktu enam bulan dan belum ada putusan dari P4D atau P4P maka Panitia Daerah atau Panitia Pusat dapat menentukan besarnya upah dan hak-hak yang bisa diterima oleh pekerja selanjutnya.

Apabila dibandingkan dengan jangka waktu untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial termasuk perselisihan PHK mulai dari perundingan bipartit sampai dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial sesuai proses yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 maka waktu yang dibutuhkan pun relatif sama yaitu memakan waktu sekitar lima setengah bulan sampai dengan enam bulan (lihat artikel yang berjudul “*Problem Hukum Upah Proses Pasca Putusan MK*” yang diakses di hukumonline.com pada tanggal 2 Agustus 2013).

Tahap	Jangka Waktu
Bipartit	30 hari kerja
Tripartit Konsiliasi / Mediasi	30 hari kerja
Pengadilan Hubungan Industrial	64 hari kerja
Total	124 hari kerja

Apakah setelah keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi, ketentuan Pasal 16 Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000 tersebut tidak bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003? Ketentuan Pasal 16 Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000 yang hanya mewajibkan pengusaha untuk membayar upah proses selama enam bulan yang mana jangka waktu tersebut sama dengan jangka waktu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya sampai putusan Pengadilan Hubungan Industrial saja. Hal ini tentu bertentangan dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 pasca dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi yang menafsirkan bahwa upah proses yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja sampai dengan putusan perselisihan hubungan industrial terkait PHK telah berkekuatan hukum tetap yaitu

sampai dengan dikeluarkannya putusan kasasi dari Mahkamah Agung, jika salah satu pihak mengajukan upaya hukum atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut.

Meskipun ketentuan Pasal 16 Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000 tersebut bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 dan berdasarkan ketentuan Pasal 191 UU No. 13 Tahun 2003 seharusnya tidak berlaku lagi, namun faktanya Majelis Hakim Agung masih menafsirkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut dengan berdasarkan pada ketentuan Pasal 16 Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000 tersebut. Mengapa demikian? Hal tersebut dikarenakan sampai saat ini pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum mengeluarkan peraturan apa pun untuk menindaklanjuti Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut. Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000 belum dicabut dan digantikan dengan peraturan baru atau pun direvisi oleh pemerintah.

Hal ini berbeda dengan putusan Mahkamah Konstitusi lainnya yang telah ditindaklanjuti oleh pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sehingga memberikan kejelasan. Salah satu putusan Mahkamah Konstitusi tersebut yang telah ditindaklanjuti dengan diundangkan peraturan pelaksanaan dari putusan Mahkamah Konstitusi tersebut adalah putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 yang telah memiliki peraturan pelaksanaan dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi RI atas Hak Uji Materil Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

2.2 Majelis Hakim Agung Melakukan Interpretasi Sistematis terhadap Ketentuan Pasal 155 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dengan Mendasarkan pada Asas *No Work No Pay* dalam Pasal 93 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003

Dalam putusan kasasi lainnya Mahkamah Agung kembali menafsirkan ketentuan Pasal 155 ayat(2)UUNo.13Tahun2003yangberbedadengan penafsiran Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Agung dalam putusannya No. 271 K/Pdt.Sus/2012 tanggal 31 Mei 2012 yang memperbaiki putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 167/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, tanggal 7 Desember 2011 antara PT. Y melawan enam belas pekerjanya. Dalam putusan kasasi tersebut, Mahkamah Konstitusi memperbaiki putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang semula menafsirkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dengan memberikan upah proses sebanyak tiga puluh sampai dengan tiga puluh enam bulan upah kepada masing-masing pekerja menjadi hanya sebanyak enam bulan upah saja. Dalam pertimbangan hukumnya Majelis Hakim Agung menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum karena telah memberikan upah proses kepada para pekerja sebanyak 30 sampai dengan 36 bulan upah tersebut karena fakta hukumnya pengusaha sudah melakukan penutupan tempat usaha sejak tahun 2007 sehingga para pekerja sudah tidak lagi melakukan pekerjaan apa-apa. Akan tetapi pengusaha belum melakukan PHK massal terhadap para pekerja dan masih memberikan upah bulanan sampai bulan Agustus 2008 dan tahun 2009. Berdasarkan fakta tersebut Majelis Hakim Agung berpendapat upah proses yang wajib dibayarkan

oleh pengusaha hanya sampai gugatan perselisihan hubungan industrial terkait PHK tersebut diajukan saja dan sesuai keadilan maka upah proses yang harus dibayarkan ialah sebesar enam bulan upah saja (lihat putusan Mahkamah Agung No. 271 K/Pdt.Sus/2012 tanggal 31 Mei 2012 halaman 18 dan 19).

Asas *no work no pay* terdapat dalam ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dijadikan dasar dalam menafsirkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tidak saja bagi Majelis Hakim Agung setelah dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi tetapi juga oleh Majelis Hakim tingkat pertama. Salah satu putusan tersebut ialah putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang No. 12/G/2011/PHI.SRG tanggal 5 Mei 2011 yang telah berkekuatan hukum tetap. Dalam perkara perselisihan PHK antara PT. GCI dengan sepuluh pekerjanya tersebut, Majelis Hakim dalam pertimbangan hukumnya menolak permintaan atas upah proses yang diajukan oleh para pekerja atas dasar asas *no work no pay* karena selama proses PHK para pekerja telah tidak bekerja selama sebelas bulan. Apabila upah proses tersebut diberikan akan menimbulkan rasa ketidakadilan dan dikhawatirkan akan memberikan implikasi yang buruk bagi pekerja lainnya yang masih melakukan pekerjaan. Selain itu pengusaha sepatutnya juga tidak dibebankan kewajiban atas pembayaran upah proses yang sangat lama akibat dari kelalaian dan keterlambatan para pekerja dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Lebih lanjut pembayaran upah proses yang dibayarkan selama empat bulan selama para pekerja dikenakan skorsing menurut Majelis Hakim telah cukup memberikan keadilan bagi para pekerja (lihat putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Serang No. 12/G/2011/PHI.SRG tanggal 5 Mei 2011 halaman 80 sampai dengan 82).

Menurut Juanda Pangaribuan, Hakim Ad hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, tidak semua pengusaha mau menyelesaikan perselisihan PHK sesuai dengan proses sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004 sehingga memang umumnya pekerja lah yang lebih banyak mengambil inisiatif untuk mengajukan gugatan perselisihan PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial (lihat artikel yang berjudul "*Putusan MK dan Ragam Tafsir tentang Upah Proses PHK*" dalam hukumonline.com yang diakses pada tanggal 1 Agustus 2013). Umumnya pengusaha melakukan skorsing terhadap pekerja pada saat perselisihan hubungan industrial terkait PHK memasuki proses perundingan tripartit dengan tetap membayarkan seluruh hak-hak yang biasa diterima oleh pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Akan tetapi setelah pengusaha menerima surat anjuran dari konsiliator atau mediator biasanya pengusaha melakukan PHK terhadap pekerjanya. Alasan pengusaha melakukan PHK sepihak tersebut adalah pandangan pengusaha yang berpendapat bahwa surat anjuran merupakan salah satu bentuk putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004 serta pandangan pengusaha yang telah menerima isi surat anjuran sehingga pengusaha sudah sepatutnya untuk melaksanakan surat anjuran tersebut dengan melakukan PHK.

Tindakan pengusaha tersebut memang merupakan pelanggaran atas ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004 namun tindakan tersebut dilakukan oleh pengusaha sebagai bagian dari strategi untuk

melemahkan pekerja. Kemudian atas dasar asas pengupahan bahwa pemberian upah berakhir pada saat hubungan kerja putus maka pengusaha pun tidak lagi melakukan pembayaran upah ke pekerja. Dengan dilakukannya PHK sepihak tersebut maka pekerja untuk sementara waktu tidak akan memperoleh upah dan hak-hak yang biasa ia terima setiap bulannya sehingga pekerja lah yang akan mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial terkait PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pertanyaannya, bagaimana jika pekerja tidak serta merta mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial terkait PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial? Tentu saja risiko memang berada di pengusaha karena bukan tidak mungkin pengusaha pada akhirnya harus membayar upah proses yang lebih besar. Memang pekerja umumnya tidak serta merta mengajukan gugatan tersebut namun menunggu beberapa bulan. Hal ini akan menjadi persoalan jika gugatan tersebut sengaja diajukan oleh pekerja dalam jangka waktu yang lama dengan maksud agar memperoleh upah proses yang lebih besar? Tentu sangat tidak adil jika beban pembayaran upah proses tersebut sepenuhnya dibebankan kepada pengusaha. Terlebih tindakan ini dikhawatirkan dapat menjadi preseden buruk bagi perusahaan karena bukan tidak mungkin dapat diikuti oleh para pekerja lainnya yang pada akhirnya hal ini akan mengganggu produktivitas dan kemampuan finansial perusahaan. Sikap pekerja tersebut juga tidak masuk pengecualian dari asas *no work no pay* karena meskipun awalnya pekerja tidak bekerja atas kemauan dari pengusaha namun sikap pekerja yang membiarkan dirinya dalam keadaan tidak bekerja selama terus menerus tentunya sudah masuk dalam kriteria bahwa pekerja tidak bekerja atas kemauan dirinya sendiri.

Dengan demikian Majelis Hakim baik pada tingkat pertama maupun pada tingkat kasasi menafsirkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dengan mendasarkan asas *no work no pay* Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 seperti pada putusan Mahkamah Agung No. 271 K/Pdt.Sus/2012 dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang No. 12/G/2011/PHI.SRG. Tentu sangat tidak adil jika pengusaha tetap dibebankan untuk membayar upah proses sampai dengan suatu putusan berkekuatan hukum tetap sebagaimana ditafsirkan oleh Mahkamah Konstitusi pada kenyataannya pekerja sudah tidak melaksanakan pekerjaannya atau bahkan mungkin ketika proses pemeriksaan di tingkat kasasi pekerja telah bekerja di tempat lain.

Selanjutnya terlepas dari apakah penyelesaian perselisihan PHK yang dilakukan oleh pengusaha sesuai dengan proses yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004 atau tidak, menjadi tidak adil jika seluruh beban pembayaran upah proses harus diserahkan kepada pengusaha terutama jika terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut diajukan upaya hukum kasasi baik oleh pihak pengusaha maupun pihak pekerja. Hal tersebut dikarenakan dalam praktiknya terhadap suatu putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang dimintakan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung baru dapat diputus perkaranya oleh Mahkamah Agung antara satu sampai dengan dua tahun seperti putusan Mahkamah Agung No. 436 K/PDT. SUS/2012 yang diputus pada tanggal 24 Juli 2012 yang merevisi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No. 119/G/2011/PN.Bdg tanggal 15 Februari 2011. Pemeriksaan kasasi tersebut memakan waktu sampai dengan satu tahun enam bulan. Memang

dalam UU No. 2 Tahun 2004 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang sebagaimana telah dirubah menjadi Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung diatur secara jelas mengenai jangka waktu untuk mengajukan permohonan kasasi, memori kasasi, kontra memori kasasi, penyampaian berkas permohonan kasasi ke Mahkamah Agung serta kewajiban Majelis Hakim Agung yang harus sudah memutus perkara perselisihan PHK kurang lebih dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja sejak diterimanya berkas perkara permohonan kasasi. Namun faktanya jangka waktu yang diperlukan untuk memeriksa dan memutus permohonan kasasi sangat lama.

Salah satu penyebab lamanya pemeriksaan atas permohonan kasasi tersebut ialah banyaknya perkara perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK yang dimintakan upaya hukum kasasi yang tidak seimbang dengan jumlah Hakim Agung dan Hakim Ad hoc yang bertugas memeriksa, memutus dan mengadili perkara perselisihan tersebut. Pada tahun 2011 saja jumlah perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK yang dimintakan upaya hukum kasasi berjumlah 628 perkara (Mahkamah Agung, 2012: 32). Selanjutnya pada tahun 2012 jumlah perselisihan kepentingan dan perselisihan PHK yang dimintakan upaya hukum kasasi berjumlah 897 perkara atau naik 5,16% dari jumlah 2011 (lihat artikel yang berjudul “*PHI Dominasi Perkara Kasasi Perdata Khusus di MA*” dalam www.bisnis.com yang diakses pada tanggal 3 Agustus 2013). Hal ini tidak seimbang dengan jumlah Hakim Agung yang hanya 51 orang termasuk Hakim Ad hoc untuk perkara-perkara perselisihan hubungan industrial (lihat artikel “*Jumlah Hakim Agung Kurang, Peyelesaian Perkara Turun*” dalam www.portalkbr.com yang

diakses pada tanggal 7 Agustus 2013).

Selain itu penyebab lainnya adalah proses pengiriman berkas perkara dari Pengadilan Hubungan Industrial ke Mahkamah Agung sampai dengan berkas tersebut dapat diperiksa oleh Majelis Hakim Agung juga memakan waktu yang lama. Bisa dibayangkan bagaimana suatu berkas dari Pengadilan Hubungan Industrial yang jauh dari Mahkamah Agung seperti dari Papua harus dikirimkan melalui pos ke Jakarta saja sudah memakan waktu lama. Belum lagi jika berkas yang dikirimkan tersebut tidak lengkap sehingga akan menunda proses penomoran perkara dan pemeriksaan kasasi akan tertunda karena harus menunggu para pihak melengkapi kekurangan dokumen tersebut.

Kembali ke penafsiran Majelis Hakim Agung atas Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dalam putusan Mahkamah Agung No. 271 K/Pdt.Sus/2012, selain mendasarkan pada asas *no work no pay* dalam menafsirkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut Majelis Hakim Agung juga mendasarkan pertimbangan hukumnya pada ketentuan Pasal 16 Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000. Hal ini terlihat dari revisi Majelis Hakim Agung atas pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat besarnya upah proses yang wajib dibayarkan oleh pengusaha sebesar enam bulan upah saja.

2.3 Majelis Hakim Agung Tidak Memberikan Penafsiran Hukum Apapun Terhadap Ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Karena Putusan Kasasi Mahkamah Agung tersebut hanya Menyatakan Permohonan Kasasi Tidak

Diterima, Ditolak atau Dikabulkan Saja

Majelis Hakim Agung selain menafsirkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dengan mendasarkan pada interpretasi historis dan interpretasi sistematis, kadang kala Majelis Hakim Agung tidak memberikan penafsiran hukum mengenai ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003. Hal tersebut dikarenakan putusan kasasi Mahkamah Agung tersebut merupakan putusan yang menyatakan bahwa permohonan kasasi tidak diterima seperti dalam putusan Mahkamah Agung No. 339K/Pdt.Sus/2012 tanggal 18 Juli 2012. Dalam hal permohonan kasasi yang diajukan oleh pemohon kasasi tidak memenuhi syarat-syarat formil (formalitas) untuk pengajuan permohonan kasasi (Liehitu & Achmad, 1985: 18). Syarat-syarat tersebut antara lain telah terlampauinya tenggang waktu melakukan kasasi, surat kuasa khusus tidak memenuhi syarat, belum dipenuhinya upaya hukum lain (*verzet*) dan terlambat mengajukan memori kasasi (Saleh & Mulyadi, 2012: 255). Dalam hal Majelis Hakim Agung belum memeriksa pokok perkara termasuk mengenai apakah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah benar atau tidak dalam memeriksa, mengadili dan memutus mengenai penafsiran Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 terkait besarnya upah proses yang harus dibayarkan oleh pengusaha.

Majelis Hakim Agung hanya dapat memberikan penafsiran mengenai ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 terhadap putusan kasasi yang permohonannya ditolak atau dikabulkan saja. Dalam kedua jenis putusan tersebut permohonan kasasi yang diajukan telah memenuhi syarat formil pengajuan suatu permohonan kasasi. Permohonan kasasi yang ditolak berarti permohonan tersebut tidak memenuhi alasan-alasan pengajuan suatu

permohonan kasasi sebagaimana diatur dalam Pasal 30 Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yaitu karena Majelis Hakim pada pengadilan hubungan industrial:

- a. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
- b. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku; dan/atau
- c. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan (Mertokusumo, 2009: 234).

Lebih lanjut putusan Mahkamah Agung yang mengabulkan permohonan kasasi berarti permohonan kasasi yang diajukan tersebut telah memenuhi salah satu alasan kasasi di atas. Dalam kedua jenis putusan kasasi tersebut Majelis Hakim Agung telah memeriksa pokok perkara.

Dalam praktiknya terhadap putusan Mahkamah Agung yang menolak permohonan kasasi terjadi variasi di mana putusan tersebut dapat menyatakan menolak permohonan kasasi pemohon dengan melakukan perbaikan atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Pada putusan kasasi yang menolak permohonan kasasi dengan melakukan perbaikan atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial inilah Majelis Hakim Agung melakukan penafsiran hukum atas ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dengan mendasarkan pada fakta-fakta yang terbukti di persidangan. Putusan-putusan tersebut ialah putusan Mahkamah Agung No. 432K/Pdt.Sus/2012 tanggal 7 Januari 2013 yang menolak permohonan kasasi pemohon kasasi dan memperbaiki putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat

No. 240/PHI.G/2011/PN.JKT.PST tanggal 2 Februari 2012 dan putusan Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012 tanggal 25 Oktober 2012 yang menolak permohonan kasasi pemohon namun memperbaiki putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. 207/G/2011/PN.Sby tanggal 7 Maret 2012. Dalam kedua putusan tersebut Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan memutus memperbaiki putusan Pengadilan Hubungan Industrial dengan menafsirkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dengan menyatakan bahwa upah proses yang harus dibayarkan kepada para pekerja hanya sebesar enam bulan upah (lihat putusan Mahkamah Agung No. 432K/Pdt.Sus/2012 tanggal 7 Januari 2013 halaman 23 dan putusan Mahkamah Agung No. 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012 tanggal 2 Februari 2012 halaman 12).

Meskipun demikian tidak semua putusan kasasi Mahkamah Agung yang menolak permohonan kasasi dengan melakukan perbaikan atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial memberikan penafsiran atas ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dan memutus mengenai upah proses. Putusan kasasi yang menolak permohonan kasasi dengan melakukan perbaikan yang tidak memberikan penafsiran atas ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 ialah putusan Mahkamah Agung No. 436K/Pdt.Sus/2012 tanggal 24 Juli 2012.

Terhadap putusan Mahkamah Agung yang mengabulkan permohonan kasasi, terdapat dua kemungkinan putusan yang akan diputuskan oleh Majelis Hakim Agung yaitu Majelis Hakim Agung akan menguatkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial atau membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan mengadili sendiri perkara perselisihan PHK atau dapat pula menyerahkan berkas tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial

lain untuk diperiksa, diadili dan diputus (Ugo & Pujiyo, 2012: 170). Dalam praktik terdapat variasi apabila suatu permohonan kasasi atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial diterima dan terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut dibatalkan, variasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Permohonan kasasi dikabulkan dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dibatalkan kemudian Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara perselisihan PHK tersebut dengan menyatakan gugatan tidak dapat diterima;
- b. Permohonan kasasi dikabulkan dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dibatalkan kemudian Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara perselisihan PHK tersebut dengan menyatakan gugatan ditolak;
- c. Permohonan kasasi dikabulkan dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dibatalkan kemudian Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara perselisihan PHK tersebut dengan mengabulkan seluruh atau sebagian gugatan penggugat; dan
- d. Permohonan kasasi dikabulkan dan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dibatalkan kemudian Mahkamah Agung dengan memerintahkan Pengadilan Hubungan Industrial memeriksa kembali perkara tersebut (Saleh & Mulyadi, 2012: 258).

Salah satu putusan kasasi yang mengabulkan permohonan kasasi pemohon kasasi yang memberikan penafsiran atas ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 ialah putusan Mahkamah Agung No. 271 K/Pdt.Sus/2012. Dalam putusan tersebut Majelis Hakim Agung mengabulkan permohonan kasasi dengan

membatalkan dan mengadili sendiri putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 167/PHI.G/2011/PN.JKT.PST, yang salah satu amar putusannya menghukum pengusaha untuk membayar upah proses hanya selama enam bulan upah saja dari sebelumnya antara 30 sampai dengan 36 bulan upah (lihat putusan Mahkamah Agung No. 271 K/Pdt.Sus/2012 31 Mei 2012 halaman 19). Penafsiran hukum atas ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 ini berbeda dengan Putusan Mahkamah Konstitusi.

Sama halnya dengan putusan kasasi Mahkamah Agung yang menolak permohonan kasasi dengan melakukan perbaikan atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial memberikan penafsiran atas ketentuan Pasal 155 ayat (2), tidak semua putusan kasasi yang mengabulkan permohonan kasasi memberikan penafsiran mengenai ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dengan memutus besarnya upah proses yang harus dibayarkan oleh pengusaha. Putusan tersebut ialah putusan Mahkamah Agung No. 37K/Pdt.Sus/2013 tanggal 28 Februari 2013 yang mengabulkan permohonan kasasi dengan membatalkan dan mengadili sendiri Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 60/G/2012/PHI.Mdn tanggal 14 November 2012. Dalam putusan tersebut Majelis Hakim Agung tidak memberikan pertimbangan hukum maupun memberikan putusan yang mewajibkan pengusaha untuk membayar upah proses (lihat putusan Mahkamah Agung No. 37K/Pdt.Sus/2013 tanggal 28 Februari 2013 halaman 19).

Jika mengacu pada penafsiran atas ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2013 pasca Putusan Mahkamah Konstitusi yang pada intinya menyatakan bahwa setiap pekerja yang menjalani

proses PHK masih berhak untuk menerima pembayaran upah proses sampai dengan perkara perselisihan PHK-nya memperoleh kekuatan hukum tetap. Seharusnya upah proses tetap harus diberikan meskipun putusan Mahkamah Agung menyatakan bahwa permohonan kasasi tersebut tidak diterima, ditolak maupun dikabulkan. Putusan Majelis Hakim Agung yang menyatakan bahwa pengusaha wajib untuk membayar upah proses sampai dengan putusan kasasi tersebut diucapkan harus secara jelas dinyatakan dalam amar putusan.

Apabila melihat pada putusan-putusan Mahkamah Agung di atas hanya putusan Mahkamah Agung yang menolak dan mengabulkan permohonan kasasi saja yang memberikan penafsiran mengenai ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dengan mempertimbangkan dan memutus mengenai besarnya upah proses yang harus dibayarkan oleh pengusaha, itu pun tidak semua putusan dan kewajiban pembayaran upah proses tersebut diputuskan hanya selama enam bulan saja.

Salah satu sebab mengapa Majelis Hakim Agung tidak memberikan penafsiran atas ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 ialah karena dalam praktiknya para pekerja kadang kala tidak memasukkan permohonan mengenai pembayaran upah proses sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap baik di dalam posita dan petitum gugatannya. Banyak dari posita dan petitum tersebut hanya meminta pembayaran upah proses beberapa bulan saja. Hal ini menjadi hambatan tersendiri bagi para pekerja karena apabila putusan kasasi Mahkamah Agung tersebut hanya menyatakan permohonan kasasi dinyatakan tidak dapat diterima atau ditolak atau dikabulkan dengan menguatkan kembali putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut

maka upah proses yang wajib dibayarkan oleh pengusaha hanyalah upah proses yang terbatas dinyatakan dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Lebih lanjut apabila pekerja tidak memasukkan permohonan tersebut di dalam posita dan petitumnya maka akan menjadi kesulitan bagi hakim dalam memutus karena sesuai dengan asas hukum acara perdata mengenai larangan *ultra petitum* di mana seorang hakim tidak dapat memutus lebih dari apa yang dituntut dalam surat gugatan dan apabila hakim mengabulkan putusan tersebut meskipun dengan itikad baik maka hakim dipandang telah melampaui wewenangnya dan melanggar prinsip *rule of law* (Harahap, 2009: 801).

Di samping itu Majelis Hakim Agung pada tingkat kasasi juga hanya berhak memeriksa mengenai aspek penerapan hukumnya saja. Majelis Hakim Agung pada tingkat kasasi tidak lagi melakukan pemeriksaan mengenai duduk perkaranya atau faktanya sehingga terbukti atau tidaknya peristiwa perdata tidak akan diperiksa (Mertokusumo, 2009: 235). Dalam hal ini Majelis Hakim Agung tidak akan memeriksa apakah terbukti atau tidak selama proses PHK pekerja telah memperoleh upah proses atau tidak.

Putusan kasasi Mahkamah Agung yang menghukum pengusaha untuk membayar upah proses sampai dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial berkekuatan hukum tetap merupakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memutus dan mengabulkan permohonan upah proses menerima hal tersebut yang kemudian dimohonkan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Kemudian oleh Majelis Hakim Agung permohonan kasasi tersebut diputus dengan menyatakan bahwa permohonan kasasi tidak dapat diterima, ditolak dengan dilakukan perbaikan ataupun yang dikabulkan dengan

dikuatkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut seperti pada Putusan Mahkamah Agung dalam perkara RAG dengan perusahaan tempat ia bekerja dahulu.

Pada akhirnya untuk menghindari putusan Mahkamah Agung yang tidak memutuskan pengusaha wajib membayar upah proses sampai dengan dikeluarkannya putusan kasasi, maka seharusnya para pekerja yang mengajukan gugatan konvensi atau pun gugatan rekonvensi meminta agar pengusaha dapat dihukum untuk membayarkan upah proses sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap baik di dalam posita dan petitum gugatan. Permintaan tersebut baru dapat dimintakan kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial apabila pada saat gugatan diajukan pekerja telah di-PHK secara sepihak oleh pengusaha.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dari Putusan Mahkamah Konstitusi dan beberapa putusan kasasi Mahkamah Agung pasca dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, penulis mengambil simpulan sebagai berikut:

a. Penafsiran Mahkamah Konstitusi atas ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 merupakan penafsiran sistematis dengan mendasarkan ketentuan-ketentuan pada UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004 dengan menitikberatkan pada kepastian hukum. Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa pengusaha harus membayarkan upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja selama proses penyelesaian perselisihan PHK sampai dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan PHK tersebut berkekuatan hukum tetap.

b. Penafsiran Mahkamah Agung atas ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 berbeda dengan penafsiran Mahkamah Konstitusi. Mahkamah Agung berpendapat bahwa pengusaha hanya diwajibkan untuk membayar upah proses tersebut paling banyak selama enam bulan upah saja.

c. Penafsiran Majelis Hakim Agung atas ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang berbeda dengan penafsiran Mahkamah Konstitusi tersebut didasarkan pada hal-hal sebagai berikut:

i. Majelis Hakim Agung mendasarkan pada interpretasi historis atas ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dengan mendasarkan pada ketentuan Pasal 16 Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000 yang mengatur mengenai maksimal upah proses selama enam bulan yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja selama proses penyelesaian perselisihan PHK;

ii. Majelis Hakim Agung mendasarkan pada interpretasi sistematis menafsirkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dengan berdasar pada asas *no work no pay* Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dengan membatasi besarnya upah proses yang harus dibayarkan paling banyak enam bulan upah sebagaimana diatur dalam Pasal 16 Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000;

iii. Majelis Hakim Agung memiliki keterbatasan dalam menafsirkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No.

13 Tahun 2003 tersebut dengan tidak memutuskan besarnya upah proses yang harus dibayarkan oleh pengusaha sampai dengan dibacakannya putusan kasasi atas dasar asas larangan *ultra petitum* dan prinsip *rule of law* karena dalam beberapa gugatan perselisihan hubungan industrial terkait PHK, pekerja tidak memohon agar pengusaha dihukum membayar upah proses sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap.

- iv. Majelis Hakim Agung memiliki keterbatasan dalam menafsirkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut karena pada tingkat pemeriksaan kasasi Majelis Hakim Agung hanya berhak memeriksa mengenai penerapan hukumnya saja.

Terhadap simpulan tersebut di atas, berikut saran yang dapat dijadikan solusi agar dapat menyelaraskan perbedaan penafsiran ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tersebut antara dua pucuk kekuasaan kehakiman di Indonesia:

- a. Perlu dilakukan pencabutan atau setidaknya revisi terhadap ketentuan Pasal 16 Kepmenakertrans No. KEP-150/Men/2000 mengenai pengaturan besarnya upah proses yang hanya selama enam bulan upah sehingga tidak terjadi pertentangan dengan penafsiran ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 pasca dikeluarkannya Putusan Mahkamah Konstitusi;
- b. Perlu dibuat suatu peraturan yang mengatur secara jelas mengenai besarnya upah proses selama perselisihan PHK sampai berkekuatan

hukum tetap yang dapat mengakomodir keadilan tidak saja bagi pekerja tetapi pengusaha sehingga bisa dijadikan acuan bagi para hakim di Pengadilan Hubungan Industrial maupun oleh Majelis Hakim Agung dalam putusan kasasi; dan

- c. Dalam jangka panjang perlu dilakukan revisi terhadap UU No. 13 Tahun 2003 yang tidak hanya untuk menyelaraskan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 namun juga ketentuan dalam pasal-pasal lainnya dengan putusan-putusan Mahkamah Konstitusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, dkk. 2012. *Bab-Bab tentang Hukum Perburuhan di Indonesia*. Denpasar: Pustaka Larasan.
- ASH. 2011. "Aturan Upah Proses PHK Bingungkan Hakim." Akses 13 Agustus 2013. <<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4e3a822f148e7/aturan-upah-proses-phk-bingungkan-hakim>>.
- Awaluddin, Hamid. 2012. *HAM, Politik, Hukum & Kemunafikan Internasional*. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.
- Basari, M. Taufikul. 2012. "PHI Dominasi Perkara Kasasi Perdata Khusus di MA." Akses 3 Agustus 2013. <<http://www.bisnis.com/m/phi-dominasi-perkara-kasasi-perdata-khusus-di-ma>>.
- Damanik, Sehat. 2006. *Hukum Acara Perburuhan Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004 Disertai Contoh Kasus*. Jakarta: DSS Publishing.

- Ermawati, Wiwik. 2012. "Jumlah Hakim Agung Kurang, Peyelesaian Perkara Turun." Akses 7 Agustus 2013. <http://www.portalkbr.com/berita/nasional/2521958_4202.html>.
- Farianto, Willy. 2011. "Problem Hukum Upah Proses Pasca Putusan MK." Akses 2 Agustus 2013. <<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4e8abd0d4c0c1/problem-hukum-upah-proses-pasca-putusan-mk-broleh--willy-farianto->>>.
- Harahap, M. Yahya. 2009. *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: PT Sinar Grafika.
- Liehitu, Izaac. S & Fatimah Achmad. 1985. *Intisari Hukum Acara Perdata*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mahkamah Agung. 2012. *Laporan Tahunan Mahkamah Agung Tahun 2011*. Jakarta: Mahkamah Agung Indonesia dan Aus Aid.
- Martitah. 2013. *Mahkamah Konstitusi dari Negative Legislature ke Positive Legislature*. Jakarta: Konpress.
- Mertokusumo, Sudikno. 2009. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Pangaribuan, Juanda. 2011. "Putusan MK dan Ragam Tafsir tentang Upah Proses PHK." Akses 1 Agustus 2013. <<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4ef3dcaacf2c6/putusan-mk-dan-ragam-tafsir-tentang-upah-proses-phk-broleh--juanda-pangaribuan->>>.
- Salam, Moch. Faisal. 2009. *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Saleh, Mohammad & Lilik Mulyadi. 2012. *Seraut Wajah Peradilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif, Teoritis, Praktik dan Permasalahannya) Dilengkapi UU Nomor 2 Tahun 2004 dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Smith, Rhona K.M, dkk. 2008. *Hukum dan Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: PUSHAM UII.
- Soeroso, R. 2010. *Hukum Acara Khusus Kompilasi Ketentuan Hukum Acara dalam Undang-Undang*. Jakarta: PT Sinar Grafika.
- Sutiyoso, Bambang. 2006. *Penyelesaian Sengketa Bisnis*. Yogyakarta: Citra Media.
- Syahrizal, Darda & Rukiyah L. 2013. *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Tunggal, Iman Sjahputra. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*. Jakarta: Harvarindo.
- Ugo & Pujiyo. 2012. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*. Jakarta: PT Sinar Grafika.