



Kepastian Hukum Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Undang-Undang Cipta Kerja dan Kaitannya dengan Upah Proses pada SEMA No. 3 Tahun 2018

Chalvin Ariesta^{1*}, Yusuf Hidayat¹, Suartini¹

¹Fakultas Hukum, Universitas Al-Azhar Indonesia, Indonesia

*Korespondensi: chariestaaw@gmail.com

Info Artikel

Diterima 29
Desember 2023

Disetujui 23
Januari 2024

Dipublikasikan 08
Februari 2024

Keywords:
Upah proses,
pemutusan
hubungan kerja,
UU Ciptaker

© 2024 The
Author(s): This is
an open-access
article distributed
under the terms of
the Creative
Commons
Attribution
ShareAlike (CC BY-
SA 4.0)



Abstrak

Undang-Undang Cipta Kerja yang diberlakukan di Indonesia pada tahun 2020 memberikan berbagai perubahan signifikan dalam regulasi ketenagakerjaan. Salah satu aspek yang menjadi perhatian utama adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penelitian ini akan membahas mengenai perlindungan hukum pekerja atas PHK pasca Undang-undang Cipta Kerja ditinjau dari Kepastian Hukum dan bagaimana hal ini berhubungan dengan upah proses yang diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2018 dalam kasus PHK yang dianggap tidak sah dan menimbulkan ketidakpastian hukum terhadap Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berubah status menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang mengalami PHK yang mana Pekerja tidak berhak atas upah prosesnya. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Berdasarkan penelitian ini, kepastian hukum pekerja atas PHK pasca Undang-Undang Cipta Kerja belum ada kepastian hukum karena adanya SEMA No. 3 Tahun 2018 yang melemahkan undang-undang ketenagakerjaan di atasnya. Selain itu, ketetapan dalam SEMA tersebut mendapatkan kecaman dari masyarakat karena memberikan kerugian dan ancaman bagi pekerja dalam mendapatkan upah prosesnya.

Abstract

The Job Creation Law which was implemented in Indonesia in 2020 provides various significant changes in employment regulations. One aspect that is of major concern is Termination of Employment (PHK). This research will discuss the legal protection of workers for layoffs after the Job Creation Law in terms of Legal Certainty and how this relates to the processing wages regulated in the Supreme Court Circular (SEMA) No. 3 of 2018 in cases of layoffs which are considered invalid and create legal uncertainty for Certain Time Workers (PKWT) whose status changes to Indefinite Time Workers (PKWTT) who experience layoffs where the workers are not entitled to wages for the process. The research method uses qualitative methods with a normative juridical approach. Based on this research, there is no legal certainty for workers regarding layoffs after the Job Creation Law because of SEMA No. 3 of 2018 which weakens the labor law on it. Apart from that, the provisions in SEMA have received criticism from the public because they provide losses and threats to workers in getting wages for the process.

1. Pendahuluan

Dewasa ini, permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia masih sering terjadi. Ada banyak pekerja yang tidak mendapatkan hak-hak pekerja yang melekat kepada mereka secara optimal sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan hukum yang berlaku di Indonesia. Peristiwa pandemi Covid-19, inflasi dunia, pertumbuhan ekonomi global yang melemah, dan berbagai permasalahan ekonomi lainnya menimbulkan kerugian terhadap ketenagakerjaan di Indonesia. Kerugian tersebut turut berdampak dalam hubungan kerja termasuk sektor dan para pelaku di bidang ketenagakerjaan.

Menurut Soepomo (dalam Wijaya, Agus & Suhartoyo, Solechan, 2022), hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang pekerja/buruh dan seorang pengusaha di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara ke dua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. Dengan adanya hubungan kerja yang menimbulkan keterkaitan satu dengan yang lain, masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban terhadap yang lain. Hal ini sesuai dengan hak asasi manusia yang secara tegas dan jelas diakui keberadaannya dalam Undang-Undang Dasar 1945 di Perubahan Kedua dalam Pasal 28 D ayat (2) yang berbunyi.

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Namun, tidak dapat dipungkiri dalam hubungan kerja dapat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha/perusahaan. PHK menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 25 adalah: “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Ada beberapa alasan perusahaan melakukan PHK terhadap pekerja/buruh. Secara garis besar terdapat dua alasan terjadinya PHK, yaitu alasan normatif dan alasan kepentingan. Alasan normatif terjadi karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran hukum terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan/atau Peraturan Perusahaan. Adapun alasan kepentingan biasanya terjadi karena pekerja/buruh menuntut peningkatan kesejahteraan. Pasca terbitnya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja juga mengatur mengenai alasan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pasal 153 dan 154A. Dalam Pasal-pasal tersebut diatur mengenai larangan melakukan PHK dan alasan-alasan PHK.

Mekanisme PHK dalam Undang-undang Cipta Kerja terhadap proses atau mekanisme penyelesaiannya maupun terhadap hak atas pesangon dan/atau kompensasi PHK yang jumlahnya mengalami perubahan. Salah satu perbedaannya terlihat dari aturan PHK yang tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu. Namun, sejak berlakunya Undang-undang Cipta Kerja ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan mudah. Hal ini disebabkan kewajiban perundingan sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 151 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengalami perubahan dengan Pasal 151 Ayat (2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh secara yuridis memiliki prinsip kebebasan di mana negara sebagai organ yang menjamin kesejahteraan rakyat tidak mengizinkan terjadinya perlakuan tidak adil kepada pekerja/buruh. Pada dasarnya Pemerintah Indonesia membuat Undang-undang untuk mengatur dan memberikan kepastian hukum. Oleh karena itu Undang-undang tentang Ketenagakerjaan dibuat untuk menjamin hak dan kewajiban antara pengusaha dan karyawan agar terjalin dengan baik, termasuk prosedur PHK yang mana di dalamnya mengatur ketentuan upah proses sebagai hak yang harus diterima pekerja selama proses perundingan.

Ironisnya, upah proses yang diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung ("SEMA") No. 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Khusus sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan yang berlaku saat ini menghadapi polemik dan penolakan dari pihak pekerja dan serikat pekerja karena mengancam hukum ketenagakerjaan dan kesejahteraan pekerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini akan membahas mengenai: (1) Bagaimana perlindungan hukum pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja pasca Undang-Undang Cipta Kerja ditinjau dari kepastian hukum, dan (2) Bagaimana implikasi SEMA No. 3 Tahun 2018 terhadap pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja pasca Undang-Undang Cipta Kerja.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Pendekatan dilakukan dengan menelaah hukum positif yang berlaku saat ini, berupa peraturan perundang-undangan ataupun Surat Edaran Lembaga Mahkamah Agung yang berkaitan dengan topik penelitian ini, dalam hal ini yaitu pengaturan mengenai Ketenagakerjaan dan Pemutusan Hubungan Kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh melalui studi pustaka dan studi dokumen. Sumber data berasal dari peraturan perundang-undangan, jurnal maupun artikel ilmiah, makalah, buku, dan berbagai referensi lainnya. Seluruh data yang diperoleh, dikumpulkan kemudian dipilah dan diolah selanjutnya ditelaah dan dianalisis sesuai dengan isu hukum yang dihadapi untuk kemudian ditarik kesimpulan.

3. Hasil dan Pembahasan

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak menutup kemungkinan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Setiap pekerja/buruh baik itu yang berstatus sebagai pekerja kontrak (PKWT) maupun pekerja tetap (PKWTT) berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Adapun pasal yang mengatur mengenai PHK terdapat pada Pasal 150–Pasal 160 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang yang mana Undang-Undang tersebut telah mengubah, menambah, ataupun menghapus Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara substansi, pengaturan PHK dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Cipta Kerja mengalami perbedaan yang cukup signifikan. Baik terhadap proses atau mekanisme penyelesaiannya maupun terhadap hak atas pesangon dan/atau kompensasi PHK yang jumlahnya mengalami perubahan

Ketentuan mengenai upah proses dalam PHK tertuang dalam Pasal 157A ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. Adapun batasan yang telah

ditentukan dalam peraturan perundang-undangan telah diatur dalam beberapa yurisprudensi mengenai batasan waktu atas upah yang wajib dibayarkan kepada pekerja selama proses perselisihan di antaranya adalah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011. Berkaitan dengan yurisprudensi yang mengatur mengenai upah proses dilemahkan dengan dikeluarkannya SEMA No. 3 Tahun 2018. SEMA tersebut dinilai melemahkan posisi pekerja/buruh dan menimbulkan ketidakpastian hukum.

3.1 Kepastian Hukum Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Undang-Undang Cipta Kerja

1. Kedudukan Hukum Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis. Secara normatif, bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut *Perjanjian Kerja Kontrak* atau *Perjanjian Kerja Tidak Tetap* (PKWT). Status pekerjaanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sementara itu, untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut *Perjanjian Kerja Tetap* dan status pekerjaanya adalah pekerja tetap (PKWTT).

PKWT maupun PKWTT adalah perjanjian kontrak kerja karyawan yang diterapkan dan berlaku saat ini di Indonesia. Baik PKWT maupun PKWTT diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diperbaharui dengan Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak bisa diputuskan atau dilakukan seenaknya, sebab sangat mempengaruhi kelangsungan hidup dari seseorang. Baik Pekerja Kontrak maupun Pekerja Tetap, terdapat perlindungan hukum atas hak-hak normatif apabila pekerja tersebut mengalami PHK.

Berakhirnya PKWT menurut Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 menjelaskan bahwa perjanjian kerja dapat berakhir apabila: 1) Pekerja/Buruh meninggal dunia; 2) Berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja; 3) Selesainya suatu pekerjaan tertentu; 4) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau 5) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.

Khusus untuk melindungi pekerja waktu tertentu maka ketentuan dalam Pasal 6 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah ketentuan yang sangat penting untuk mempersamakan perlakuan dengan pekerja tetap. Menurut pasal ini maka setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Mengenai PHK yang dilakukan oleh pengusaha baik yang ditujukan untuk pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertentu (PKWTT) terdapat dalam Pasal 154A Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Dalam pasal tersebut diatur mengenai alasan-alasan pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Apabila terjadi perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), maka mengacu pada Pasal 151 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 yang mana dalam Pasal tersebut dalam hal pekerja/buruh menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan Bipartit antar pengusaha dengan pekerja/buruh. Dalam hal perundingan Bipartit tidak mendapatkan kesepakatan, maka PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

2. Perlindungan Hukum Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Undang-Undang Cipta Kerja

Hubungan industrial yang melibatkan pengusaha maupun pekerja/buruh yang berbeda kepentingan sering kali menuai masalah, perbedaan pendapat yang timbul dalam hubungan kerja berpotensi melahirkan konflik yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menimbulkan keterkaitan satu dengan yang lain, masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban terhadap yang lain. Apabila setelah adanya hubungan kerja ini terjadi PHK, hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dipenuhi sesuai dengan aturan permainan yang telah disetujui bersama.

Hukum peraturan yang mengikat saling berkaitan dan melengkapi satu sama lain demi menjamin kepastian dan perlindungan hukum. Kepastian hukum sangatlah penting karena dari kepastian menjamin bahwa perlindungan yang diterima juga akan lebih jelas dan tidak ambigu, serta menjamin bahwa perlindungan yang diterima juga sudah sesuai dengan yang seharusnya diterima. Peran perlindungan hukum sangatlah penting mengingat posisi pekerja tidak setara dengan pengusaha. Hal ini juga untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun.

Mengenai permasalahan pemutusan hubungan kerja menjadi salah satu aspek yang penting dalam Hukum Ketenagakerjaan karena berkaitan erat dengan hak-hak yang dimiliki oleh seseorang pekerja atau buruh. Organisasi Perburuhan Internasional/*International Labour Organization* (ILO) telah mengatur mengenai standar untuk menyelesaikan konflik di antara berbagai kelompok kepentingan melalui kebijakan dan perundang-undangan. ILO telah mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dalam Konvensi Nomor 158 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja atas Inisiatif Pengusaha. Konvensi 158 dibuat setelah

memperhatikan masalah-masalah serius dibidang perburuhan akibat kesulitan ekonomi dan perubahan teknologi yang dialami di banyak negara. Seperti yang dikuatkan oleh Simon Deakin, globalisasi ekonomi telah menimbulkan resistensi bagi pihak-pihak yang khawatir akan dampak buruk globalisasi ekonomi terhadap aspek perburuhan. Mereka menekankan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja sebagai bagian penting dari perjuangan untuk kemakmuran ekonomi jangka panjang.

Salah satu kepastian hukum terkait PHK telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana berlakunya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah menghapus, menambah, dan mengubah sebagian Pasal dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja. Perubahan oleh Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak mengubah secara keseluruhan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dinyatakan tetap berlaku. Hal ini sesuai dengan Pasal 185 Undang-Undang Cipta Kerja. Berikut ini merupakan tabel perbandingan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja dalam hal Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK):

Tabel 1. Perbandingan Peraturan Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia

No.	Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK)	Undang-Undang Cipta Kerja (UUCK)	Keterangan
1.	Pasal 150	Pasal 150	Terdapat perbedaan penjelasan Terdapat perbedaan penjelasan terhadap Pasal 151:
2.	Pasal 151	Pasal 151 Pasal 151 A	Ayat (1) Ayat (2) Ayat (3) Penambahan ayat (4) Penambahan Pasal 151A
3.	Pasal 152	Dihapuskan	-
4.	Pasal 153	Pasal 153	Terdapat perbedaan pada ayat (1) huruf f
5.	Pasal 154	Dihapus	Diganti dengan Pasal 154A
6.	Pasal 155	Dihapus	-
7.	Pasal 156	Pasal 156	Terdapat perbedaan pada ayat (4) huruf c (dihapus) Terdapat perbedaan pada Pasal 157 UUTK dan UUCK:
8.	Pasal 157	Pasal 157 Pasal 157A	Ayat (1) huruf b Ayat (3) Ayat (4) Penambahan Pasal 157A mengenai pelaksanaan kewajiban pada masa penyelesaian perselisihan hubungan industrial
9.	Pasal 158	Dihapus	-
10.	Pasal 159	Dihapus	-
11.	Pasal 160	Pasal 160	Pasal 160 menghapus: Ayat 6

Ayat 7

12.	Pasal 161	Dihapus
13.	Pasal 162	Dihapus
14.	Pasal 163	Dihapus
15.	Pasal 164	Dihapus
16.	Pasal 165	Dihapus
17.	Pasal 166	Dihapus
18.	Pasal 167	Dihapus
19.	Pasal 168	Dihapus
20.	Pasal 169	Dihapus
21.	Pasal 170	Dihapus
22.	Pasal 171	Dihapus
23.	Pasal 172	Dihapus

Sumber: Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan & Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Mengenai syarat-syarat PHK masih mengacu kepada undang-undang sebelumnya dan aturan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta pemutusan Hubungan Kerja. Salah satu hak yang didapatkan pekerja yang di- atau terkena PHK ialah berhak mendapatkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyatakan: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Namun secara substansi, pengaturan PHK dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Cipta Kerja mengalami perbedaan yang cukup signifikan. Baik terhadap proses atau mekanisme penyelesaiannya maupun terhadap hak atas pesangon dan/atau kompensasi PHK yang jumlahnya mengalami perubahan. Salah satu perbedaannya terlihat dari aturan PHK yang tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu. Namun, sejak berlakunya Undang-undang Cipta Kerja ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan mudah. Hal ini disebabkan kewajiban perundingan sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 151 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengalami perubahan dengan Pasal 151 Ayat (2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagaimana disebutkan sebagai berikut:

Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebelum perubahan): “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, 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/buruh.”

Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (setelah perubahan): “Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan atau serikat pekerja/buruh.”

Undang-Undang Cipta Kerja membuka kemungkinan PHK dilakukan hanya melalui pemberitahuan sepihak dari pengusaha ke pekerja. Pergeseran paradigma pemutusan hubungan kerja menjadi lebih mudah karena dibuka kemungkinan PHK hanya melalui pemberitahuan pengusaha ke pekerja tanpa didahului dengan perundingan. Mekanisme PHK cukup dengan surat pemberitahuan kepada pekerja atau serikat buruh/pekerja di mana pekerja diberikan waktu 7 (tujuh) hari untuk mengirimkan surat balasan apabila pekerja menolak PHK. Selanjutnya, pekerja juga harus berusaha mengadakan perundingan bipartit dengan pihak pengusaha agar keputusan sepihak PHK tersebut tidak sah. Apabila dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap mekanisme perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, perusahaan/pengusaha melakukan tindakan-tindakan yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Tidak hanya sekedar memanggil dan memberikan nasihat atau teguran begitu saja.

Namun, apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di lain sisi, dalam Undang-undang Ketenagakerjaan keputusan PHK wajib dilakukan perundingan terlebih dahulu oleh pengusaha dan pekerja. Hasil dari perundingan inilah yang menjadi syarat bagi pengusaha untuk mengajukan kasusnya di Lembaga Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial. Apabila pekerja di PHK oleh perusahaan tanpa putusan Lembaga Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial, maka pekerja tersebut dapat mengajukan gugatan sengketa PHK dalam batas kurun waktu 1 tahun. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 ayat (2), penyelesaian perselisihan melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

Sementara itu, selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Dalam hal ini, perusahaan/pengusaha terutama harus memerhatikan adanya upah proses, yakni upah kepada pekerja selama terjadi perselisihan meskipun para pihak sedang dalam proses PHK. Kendati dalam proses PHK pekerja tidak melaksanakan pekerjaan, pekerja berhak atas pengupahan tersebut. Upah proses yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh selama proses PHK atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada dasarnya telah diatur oleh Negara/Pemerintah Indonesia sejak tahun 1964 yang tertuang dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Oleh karena itu, upah proses untuk pekerja sudah menjadi perhatian besar dari pemerintah sejak awal.

Ketentuan mengenai upah proses tertuang dalam Pasal 157A ayat (1) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Selain itu, disebutkan pada Pasal 157A ayat (3) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa pelaksanaan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

dilakukan sampai dengan selesainya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai tingkatannya.

Adapun batasan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan telah diatur dalam beberapa yurisprudensi mengenai batasan waktu atas upah yang wajib dibayarkan kepada Pekerja selama proses perselisihan di antaranya adalah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 yang pada intinya menyatakan bahwa pada Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 sebagai ketentuan yang mengharuskan pengusaha membayar upah proses dalam masa skorsing sampai dengan berkekuatan hukum tetap. Selain itu, mengenai upah proses juga diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung ("SEMA") No. 3 Tahun 2015 yang menentukan bahwa Pasca Putusan MK No. 37/PUU-XI/2011 tertanggal 19 September 2011 terkait dengan upah proses maka isi amar putusan adalah Menghukum Pengusaha Membayar Upah Proses Selama 6 Bulan. Kelebihan waktu dalam proses PHI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak.

3.2 Implikasi SEMA No. 3 Tahun 2018 terhadap Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja pasca Undang-Undang Cipta Kerja

1. Penetapan Upah Proses dalam SEMA No. 3 Tahun 2018

Mahkamah Agung merupakan lembaga peradilan yang berwenang melakukan pengawasan terhadap lembaga peradilan di bawahnya. Mahkamah Agung berhak memberi peringatan-peringatan, teguran, dan petunjuk yang dipandang perlu dan berguna kepada pengadilan-pengadilan dan para hakim, baik dengan surat tersendiri maupun dengan surat edaran. Dalam hal menjalankan fungsi pengaturan, Mahkamah Agung diberikan kewenangan untuk membentuk pranata-pranata atau aturan-aturan yang dimaksudkan untuk memperlancar proses peradilan. Kendati demikian, pranata tersebut haruslah dalam koridor kewenangan dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya.

Dari segi kewenangan, SEMA dibentuk berdasarkan kewenangan pengaturan yang dimiliki oleh Mahkamah Agung. Pengaturan tersebut berkaitan dengan fungsi lainnya yaitu administrasi, nasihat, pengawasan, dan peradilan. Selain itu, kedudukan SEMA dalam pranata Mahkamah Agung di bawah dari Peraturan Mahkamah Agung ("PERMA"). PERMA dibuat dalam bentuk formal yang lebih sempurna sebagai salah satu bentuk peraturan sehingga kehadiran PERMA dapat membatalkan SEMA.

Kedudukan SEMA dalam hierarki peraturan perundang-undangan pada Pasal 7 Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang, tidak mencantumkan SEMA ke dalam salah satu hierarki peraturan perundang-undangan. Terkait hal tersebut, SEMA dibentuk oleh Hakim Agung untuk memberikan petunjuk kepada hakim-hakim yang bekerja di bawah Mahkamah Agung. Oleh karena itu, kekuatan mengikat SEMA dapat diartikan mengikat ke dalam badan peradilan "inside the court". Namun hingga saat ini, Mahkamah Agung masih secara rutin mengeluarkan produk SEMA setiap tahunnya.

Rapat Pleno Kamar yang rutin diselenggarakan oleh Mahkamah Agung bertujuan untuk menjaga kesatuan penerapan hukum dan konsistensi Putusan. Mahkamah Agung pada 1-3 November 2018 menyelenggarakan rapat pleno kamar

untuk membahas permasalahan teknis dan non-teknis yudisial. Salah satu yang menjadi pembahasan dalam rapat pleno kamar yaitu dalam Rumusan Hukum Kamar Perdata Khusus. Terdapat 3 pembahasan mengenai Pengadilan Hubungan Industrial yaitu: 1) Hak Pekerja atas Upah Proses; 2) Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang memuat dalil Perbuatan Melawan Hukum (PMH); 3) Upaya Hukum Perkara Perselisihan Hubungan Industrial.

Penetapan SEMA No. 3 Tahun 2018 khususnya pada Hak Pekerja atas Upah Proses menimbulkan polemik khususnya di kalangan pekerja/buruh yang mana dalam SEMA tersebut menyatakan bahwa: "Dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)."

Penetapan tersebut dinilai melemahkan posisi pekerja/buruh dan menimbulkan ketidakpastian hukum. Apabila mengacu pada Pasal 6 Undang-undang No.13 Tahun 2003 adalah ketentuan yang sangat penting untuk mempersamakan perlakuan antara Pekerja Kontrak dengan Pekerja Tetap.

2. Implikasi SEMA No. 3 Tahun 2018 terhadap Pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Undang-undang Cipta Kerja

Undang-undang sebagai jaring pengaman untuk melindungi segala macam hak-hak pekerja/buruh malah dilemahkan dengan dikeluarkannya SEMA No. 3 Tahun 2018 atas Pemutusan Hubungan Kerja dinilai tumpang tindih dengan peraturan yang ada sehingga menimbulkan adanya ketidakpastian hukum terhadap pekerja/buruh. Mengenai upah proses dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam Pasal 157 ayat (1) dan (3) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Dalam hierarki Peraturan Perundang-undangan Pasal 7 Undang-undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, tidak mencantumkan SEMA ke dalam salah satu hierarki peraturan perundang-undangan.

Ketetapan SEMA No. 3 Tahun 2018 dalam kasus PHK yang dianggap tidak sah dan menimbulkan ketidakpastian hukum terhadap Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berubah status menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang mengalami PHK menetapkan bahwa Pekerja tidak berhak atas upah prosesnya. Dalam artian, SEMA tersebut menghapus upah proses secara keseluruhan jika pengadilan memutuskan pekerja/buruh kontrak berubah statusnya menjadi karyawan tetap dan di-PHK. Hal ini mendapat kecaman dan penolakan dari pekerja/buruh serta serikat pekerja. Selain itu, SEMA tersebut telah melampaui aturan yang telah ditetapkan undang-undang serta bertentangan dengan undang-undang di atasnya, terkhusus pasca Undang-Undang Cipta Kerja serta Putusan Mahkamah Konstitusi. Oleh karena itu, implikasi SEMA No. 3 Tahun 2018 dapat dikatakan membuat sistem dan tatanan hukum di Indonesia menjadi tidak beraturan sehingga hukum yang berlaku tidak pasti dan menciptakan ketidakadilan bagi pekerja/buruh. SEMA tersebut merugikan pekerja/buruh ketika dalam proses berurusan dengan pengadilan hubungan industrial yang pada praktiknya pekerja bisa menghabiskan waktu hingga lebih dari 1 tahun sebelum mendapat putusan dari Mahkamah Agung.

4. Kesimpulan

Pembahasan yang sudah dijabarkan sebelumnya, didapat kesimpulan sebagai berikut: 1) Perlindungan hukum pekerja atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pasca Undang-Undang Cipta Kerja yang seharusnya pekerja berhak mendapatkan uang proses yang harus diberikan oleh pengusaha menjadi polemik dan ancaman bagi pekerja tersebut. Hal ini terjadi karena adanya SEMA No. 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan menetapkan bahwa Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) atau kontrak yang berubah status menjadi Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap yang di-PHK tidak berhak mendapatkan upah prosesnya; 2) PKWT maupun PKWTT adalah perjanjian kerja pekerja dengan perusahaan atau pemberi kerja yang diterapkan dan berlaku saat ini di Indonesia. Baik PKWT maupun PKWTT diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diperbaharui dengan Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Khusus untuk melindungi pekerja waktu tertentu maka ketentuan dalam Pasal 6 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah ketentuan yang sangat penting untuk mempersamakan perlakuan dengan pekerja tetap. Menurut pasal ini maka setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha; 3) SEMA No. 3 Tahun 2018 tersebut juga bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan terkhusus pasca Undang-Undang Cipta Kerja, yang merupakan aturan di atasnya, menimbulkan ketidakpastian hukum. Pada dasarnya, peraturan yang berlaku harus sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan di mana perjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan yang didasarkan pada asas menyatakan bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Selain itu, implikasi SEMA tersebut tidak berjalan dengan baik karena bukannya menyelesaikan kasus hukum justru memberikan kerugian dan ketidakadilan bagi pekerja/buruh dan mendapatkan penolakan dari masyarakat. Oleh karena itu, SEMA tersebut terkhusus yang mengatur upah proses perlu diatur kembali serta dilakukan perbaikan.

Daftar Pustaka

- Cahyadi, Irwan A. (2014). Kedudukan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) dalam Hukum Positif di Indonesia. *Bachelor Thesis: Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang*.
- Damanik, Sehat. (2006). *Hukum Acara Perburuhan*. Jakarta: Dss Publishing.
- Deakin, Simon & Wilkinson, Frank. (1994). Rights vs Efficiency? The Economic Case for Transnational Labour Standard. *Industrial Law Journal*, 23(4), 289-310.
- Fahrurrozi, Muhammad. (2018). Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak antara PT. Indah Kiat dengan Tenaga Kerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003. *JOM Fakultas Hukum, Universitas Riau*, 5(2), 11.
- HukumOnline. (2019). Kalangan Buruh Tuntut 3 SEMA ini Direvisi. Jakarta. Retrieved from <https://www.hukumonline.com/berita/a/kalangan-buruh-tuntut-3-sema-ini-direvisi-1t5ca62e39004ec/>.

- Husni, Lalu. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- International Labour Organization. (1982). Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja 1982. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/legaldocument/wcms_149912.pdf
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2018). Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No. 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan. Jakarta. Retrieved from <https://jdih.mahkamahagung.go.id/legal-product/sema-nomor-3-tahun-2018/detail>
- Mainake, Yosephus. (2021). Judicial Review Klaster Ketenagakerjaan Undang-Undang Bidang Hukum Info Singkat terhadap Isu Aktual dan Strategis. *Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI Vol. XIII, No.8/II/Puslit/Jakarta: April/2021*, 4.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Permatasari, R A Aisyah Putri. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Beralngsung. *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, 2(2), 112.
- Pusat Studi Hukum & Kebijakan Indonesia. (2019). Mendorong Perubahan SEMA yang Lemahkan Buruh. Jakarta. Retrieved from <https://www.pshk.or.id/aktivitas/mendorong-perubahan-sema-yang-lemahkan-buruh/>
- Rachman, Arrijal. (2023). Dunia Kacau & Rupiah Ambruk, Ekonomi RI masih Bisa Capai 5%. Jakarta: CNBC Indonesia. Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/market/20231011070803-17-479554/dunia-kacau-rupiah-ambruk-ekonomi-ri-masih-bisa-capai-5>
- Rakyat Merdeka. (2019). Soal Pengadilan Hubungan Industrial – Tiga SEMA Rugikan Buruh. Jakarta. Retrieved from <https://rm.id/baca-berita/arus-bawah/6844/soal-pengadilan-hubungan-industrial-tiga-sema-rugikan-buruh>
- Sumarto, Agus Herta. (2022). Resesi, Inflasi, dan Potensi Badai PHK. Jakarta: Kompas.id. Retrieved from <https://www.kompas.id/baca/opini/2022/11/30/resesi-inflasi-dan-potensi-badai-phk>
- Wijaya, Agus & Suhartoyo, Solechan. (2022). Analisis Yuridis Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Setelah Pengesahan Undang-undang Cipta Kerja. *Diponegoro Law Journal*, 11(2).
- Zulhayati, Sri. (2010). Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Karyawan Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora*, 1(1), 77.