

**Eksaminasi Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia
Nomor : 37/PUU-IX/2011**

Mohammad Fandrian Hadistianto
Fakultas Hukum, Universitas Pamulang

dikirim: 27 Agustus 2021

direvisi: 28 Desember 2021

diterima: 30 Desember 2021

Abstrak:

Pada tanggal 19 September 2012 Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia telah membacakan putusan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Nomor: 37/PUU-IX/2011 dimana Mahkamah Konstitusi menyatakan frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*). Namun dalam hal implementasi dari Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011 mempunyai problematika, khususnya dari Mahkamah Agung Republik Indonesia. Pada tanggal 29 Desember 2015 Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, yang pada bagian Perdata Khusus halaman 4 huruf f. Penelitian yang Penulis coba lakukan merupakan penelitian hukum (*legal research*). Dalam memutuskan ketentuan mengenai upah proses haruslah didasarkan pada Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 37/PUU-IX/2011 yaitu haruslah dimaknai sampai dengan adanya putusan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Kata Kunci : Eksaminasi, Mahkamah Konstitusi, Upah Proses.

Abstract:

*On September 19, 2012 the Constitutional Court of the Republic of Indonesia has read out the decision on Judicial Review of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower against the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia Number 37/PUU-IX/2011 where the Constitutional Court stated the phrase "not yet stipulated" in Article 155 paragraph (2) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower does not have binding legal force as long as it is not legally binding (*in kracht van gewijsde*). However, the implementation of the Decision of the Constitutional Court of the Republic of Indonesia Number 37/PUU-IX/2011 has problems, especially from the Supreme Court of the Republic of Indonesia. On December 29, 2015 the Supreme Court issued a Circular Letter of the Supreme Court Number 3 of 2015 concerning the Implementation of the Formulation of the Results of the Plenary Meeting of the Supreme Court of Justice in 2015 as Guidelines for the Implementation of Duties for the Court, which in the Special Civil Code section page 4 letter f. The research that the author is trying to do is legal research. In deciding on wages, the process is based on the Decision of the Constitutional Court of the Republic of Indonesia Number: 37/PUU-IX/2011, which must be interpreted until a decision has permanent legal force.*

Keywords : Examination, Constitutional Court, Process Wages.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah berlaku selama 15 (lima belas) tahun terhitung sejak disahkannya pada tanggal 25 Maret 2003. Sampai dengan tulisan ini dibuat setidaknya berdasarkan penelusuran Penulis telah terdapat 7 (tujuh) putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan baik yang membatalkan atau menyatakan inkonstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*).

Sebagaimana pada tanggal 19 September 2012 Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia telah membacakan putusan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Nomor 37/PUU-IX/2011. Putusan tersebut menguji ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 37/PUU-IX/2011 ini Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan Para Pemohon dengan menyatakan Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai

kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*). Putusan ini menyebabkan baik bagi Pekerja dan Pengusaha yang sedang berselisih sebagaimana mekanisme dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tetap wajib untuk melaksanakan kewajibannya, dimana Pekerja wajib bekerja sebagaimana biasanya dan Pengusaha wajib memberikan upah kepada Pekerja sebagaimana biasa diterima sampai dengan adanya putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*).

Namun dalam hal implementasi dari Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011 mempunyai problematika, khususnya dari Mahkamah Agung Republik Indonesia. Pada tanggal 29 Desember 2015 Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, yang pada bagian Perdata Khusus halaman 4 huruf f menyatakan secara tegas "Pasca putusan MK nomor 37/PUU-IX/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 UU no 2 Tahun 2004 tentang PPHI bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak”. Hal jelas mengakibatkan ketidakpastian hukum bagi para pencari keadilan di Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan tidak adanya kesamaan penafsiran Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011 dan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.

Penelitian yang Penulis coba lakukan merupakan penelitian hukum (*legal research*) yang memiliki perbedaan mendasar dengan penilitian sosiolegal (*socio-legal research*). Penelitian ilmu hukum menurut Peter M. Marzuki, dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul dan tidak dimulai dengan hipotesis, sehingga hasil yang dicapai bukan menolak atau menerima hipotesis, melainkan memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya atas itu yang dilakukan. Oleh karenanya di

dalam penelitian hukum tidak dikenal istilah data, analisis kualitatif dan kuantitatif (Peter M. Marzuki, 2005). Hal yang sama juga dinyatakan oleh Philipus M. Hadjon dalam pendapatnya bahwa hukum memiliki karakter yang khas, yaitu sifatnya yang normatif, praktis dan preskriptif (Philipus M. Hadjon, 2005). Lebih dari itu yang membedakan pula adalah tujuan daripada penelitian hukum adalah menemukan kebenaran koherensi, yaitu adakah aturan hukum sesuai norma hukum dan adakah norma yang berupa perintah atau larangan itu sesuai dengan prinsip hukum, serta tindakan (*act*) seseorang sesuai dengan norma hukum (bukan hanya sesuai aturan hukum) atau prinsip hukum, sementara tujuan yang hendak dicapai dari penelitian sosiolegal adalah kebenaran korespondensi, yaitu sesuai atau tidak hipotesis dengan fakta yang berupa data (Peter M. Marzuki, 2005). Dengan istilah yang berbeda juga dinyatakan bahwa dari segi kebenaran ilmiah dalam ilmu hukum normatif dengan dasar kebenaran pragmatik yang pada dasarnya adalah konsensus sejawat keahlian dan kebenaran hukum empiris adalah kebenaran korespondensi yang memiliki arti bahwa sesuatu itu benar karena didukung oleh fakta (*correspondend to reality*) (Philipus M. Hadjon, 2005). Sumber-sumber penelitian

hukum yang digunakan oleh Penulis dalam meneliti adalah sumber-sumber penelitian hukum yang berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas yang terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim, sedangkan bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan (Philipus M. Hadjon, 2005).

Untuk membatasi ruang lingkup masalah pada penelitian ini, terdapat 2 (dua) masalah hukum yang akan dijawab dalam penelitian ini. Pertama, bagaimana Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia menafsirkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Putusan Nomor 37/PUU-IX/2011? Kedua, bagaimana implikasi yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011 dalam implementasinya di Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung Republik Indonesia?

PEMBAHASAN

Istilah hukum perburuhan/ketenagakerjaan dikenal dalam bahasa Belanda dengan istilah *arbeidsrecht*. Mengenai pengertian dan lingkup daripada hukum perburuhan ini dapat dilihat dari para ahli yang mendefinisikan hukum perburuhan itu sendiri. Beberapa pendapat ahli mengenai definisi dari hukum perburuhan dikemukakan oleh Mr. Molenaar, Mr. Soetikno dan Iman Soepomo. Dapat disimpulkan dari beberapa definisi hukum perburuhan menurut para ahli tersebut di atas bahwa hukum perburuhan terdiri dari beberapa unsur, yaitu adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, peraturan tersebut mengenai suatu kejadian, adanya orang (buruh/ pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan) dan adanya upah (Zainal Asikin, 1997).

Hukum perburuhan dengan hubungan kerja memiliki keterkaitan yang sangat erat dan tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dengan majikan, yang mana hubungan tersebut hendak menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada pokoknya menggambarkan hak – hak dan kewajiban buruh terhadap majikan dan sebaliknya. Syarat daripada terjadinya suatu hubungan kerja adalah terpenuhinya

tiga (3) unsur yaitu adanya pekerjaan, upah dan perintah (Halili Toha, 1991). Dengan adanya unsur perintah dalam hubungan kerja inilah yang membedakan dalam hubungan jual beli atau sewa menyewa. Hubungan jual beli atau sewa menyewa para pihak memiliki kesetaraan posisi untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, dalam hal ini hubungan jual beli atau sewa menyewa tidak akan terjadi jika barang atau harga yang ditawarkan tidak disepakati oleh kedua belah pihak. Dalam hubungan kerja buruh/ pekerja terikat dan bergantung pada perintah dari majikan/ pengusaha dan tidak memiliki kebebasan tanpa konsekuensi untuk tidak melakukannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas jelas terlihat bahwa posisi buruh lemah dihadapan pengusaha, oleh karena itu diperlukannya intervensi atau campur tangan Pemerintah dalam Hukum Perburuhan. Hal ini sangat diperlukan dikarenakan adanya kekhawatiran tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu menguasai pihak yang lemah (*homo homini lupus*) (Lalu Husni, 2000).

Dengan adanya intervensi dari Pemerintah, maka mulai dikenal istilah Hukum Perburuhan Heteronom dan

Hukum Perburuhan Autonom. Menurut R. Goenawan Oetomo dalam bukunya yang mengutip dari Soeharnoko, yang dimaksud dengan Hukum Perburuhan Heteronom adalah peraturan yang dikeluarkan oleh Penguasa yang dianggap perlu dalam rangka memberikan perlindungan kepada buruh sebagai pihak yang secara ekonomis lemah, dan yang dimaksud dengan Hukum Perburuhan Autonom adalah hukum yang timbul dalam masyarakat atau dari kalangan tertentu masyarakat dan berkembang secara paralel di luar hukum (*wet*) yang dikeluarkan oleh Negara (R. Goenawan Oetomo, 2004). Dalam pelaksanaannya antara pekerja/ buruh dengan pengusaha terikat pada Hukum Perburuhan Heteronom sebagai bentuk *safety net* (jaring pengaman) atas hak-hak normatif, namun disaat yang bersamaan pekerja/ buruh dengan pengusaha juga dapat mengikatkan diri pada Hukum Perburuhan Autonom yang dapat berlaku dengan syarat secara kualitas tidak lebih rendah dari Hukum Perburuhan Heteronom.

Sebagaimana yang telah Penulis jelaskan di atas, hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang mendasari pekerja dengan pengusaha mengenai suatu pelaksanaan pekerjaan. Iman Soepomo dalam bukunya Sendjun H. Manulang menyebutkan bahwa, pengertian

hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh pekerja/ buruh dengan pengusaha, dimana pekerja/ buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Sendjun H. Manulang, 1988). Berdasarkan pengertian dari hubungan kerja tersebut di atas, didapat arti bahwa pekerja/ buruh dalam melakukan pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut pengusaha. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja, hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya hubungan kerja, dan penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan (Agusmidah, 2010).

Sementara perselisihan dalam hubungan kerja sendiri telah dikenal sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda yakni bermula sebagai akibat dari buruh kereta api yang pertama kali melakukan pemogokan (Zainal Asikin, 1997). Di mana yang pertama kali diatur oleh Pemerintah Hindia Belanda dalam bidang ketenagakerjaan adalah cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial,

khususnya di sektor pengangkutan kereta api dengan dibentuknya *verzoeningsraad* (dewan pendamai). Peraturan tentang dewan pendamai bagi perusahaan kereta api dan term untuk Jawa dan Madura adalah Regerings Besluit tanggal 26 Februari 1923, Stb. 1923 No. 80 yang kemudian diganti dengan Stb. 1926 No. 224. Namun, pada tahun 1937 peraturan di atas dicabut dan diganti dengan Regerings Besluit tanggal 24 November 1937, Stb. 1937 No. 31 Tentang Peraturan Dewan Pendamai bagi perusahaan kereta api dan term yang berlaku untuk seluruh Indonesia (Zaeni Asyhadie II, 2007). Regulasi mengenai perselisihan hubungan industrial sampai dengan saat ini telah beberapa kali berubah, dan saat ini yang menjadi hukum positif adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja dapat memasuki suatu keadaan dimana antara pekerja dengan pengusaha akan berselisih dan hubungan kerja akan berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak, hal inilah yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini ditegaskan oleh Mochamad Syaufii Syamsuddin sebagaimana dikutip Andari

Yurikosari dalam bukunya yang menyatakan hubungan kerja yang terjadi antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja, sebenarnya secara teoritis adalah hak dari para pihak, baik buruh maupun pengusaha untuk mengakhirinya (Andari Yurikosari, 2010). Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang terkandung di dalam hubungan hukum perdata yang terjadi dalam hubungan kerja, namun demikian sebagian besar hubungan kerja berakhir karena pengusaha yang mengambil inisiatif untuk mengakhirinya.

Menurut Lalu Husni, pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadi, terutama dari kalangan pekerja, karena dengan adanya pemutusan hubungan kerja pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pekerja, pengusaha, atau pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja (Lalu Husni, 2010). Pemutusan hubungan kerja bagi pihak pekerja/ buruh akan memberi dampak psikologis, ekonomis, dan finansial, karena (Zainal Asikin, 1997):

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi pekerja telah kehilangan mata pencaharian;
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya;
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri sendiri dan keluarganya sebelum mendapatkan pekerjaan baru sebagai penggantinya.

Pemutusan hubungan kerja selalu berada dalam konteks yang menakutkan bagi buruh di Indonesia dan dari waktu ke waktu semakin meresahkan buruh oleh karena buruh mengalami tekanan tidak saja dari pengusaha sebagai pihak yang mempekerjakannya, tetapi juga pemerintah yang seharusnya melindungi dan mengayomi mereka sebagai warganegara. Berbagai hal, sebab dan masalah dapat dijadikan alasan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada buruh (andari Yurikosari, 2010). Oleh karena itu, untuk membantu dan mengurangi beban pekerja/ buruh yang di putus hubungan kerja, maka peraturan perundang-undangan mengharuskan untuk memberikan hak-hak pekerja berupa uang pesangon, uang jasa, uang ganti kerugian, dan upah proses serta upah skorsing sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya Penulis akan membahas secara fokus mengenai upah proses. Pertama-pertama Penulis akan membahas mengenai upah berdasarkan definisi. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menyatakan upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Selain dari pada definisi upah sebagaimana yang telah diatur dalam

hukum positif, upah juga didefinisikan oleh beberapa ahli yaitu:

1. Menurut Veithzal Rivai, upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan (Veithzal Rivai, 2005).
2. Menurut Muchdarsyah Sinungan, upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk (Muchdarsyah Sinungan, 2000).
3. Menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha (Sadono Sukirno, 2005).
4. Menurut Malayu SP. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya (Malayu SP. Hasibuan, 1997).

Dari beberapa definisi tentang upah di atas maka dapat disimpulkan bahwa, upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang

diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah.

Sementara itu, pada prinsipnya nomenklatur upah proses tidak dikenal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan regulasi di bidang Ketenagakerjaan lainnya. Upah proses merupakan istilah yang dikenal berdasarkan perkembangan di dalam praktik Ketenagakerjaan. Upah proses merupakan upah yang menjadi hak pekerja yang wajib dibayar oleh pengusaha yang timbul sejak pengusaha menghentikan pembayaran upah sampai proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja memperoleh putusan yang berkekuatan hukum tetap dari pengadilan yang berwenang setelah terbukti alasan pemutusan hubungan kerja mana bertentangan dengan hukum (Juanda Pangaribuan, 2012). Selain itu upah proses inilah yang dimaknai pula sebagai kewajiban dari pengusaha kepada pekerja sebagaimana ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hal mendasar yang perlu dibedakan adalah upah proses tidak sama dengan upah selama skorsing, sedangkan persamaannya yaitu merupakan hak yang

timbul hanya dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam hal terjadi proses perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi 2 (dua) kemungkinan bagi pekerja. Pertama, walaupun terjadi proses pemutusan hubungan kerja, pekerja tetap melaksanakan kewajibannya yaitu bekerja sebagaimana biasanya, dan pengusaha tetap memberikan upah kepada pekerja yang bersangkutan sebagaimana yang biasa diterima oleh pekerja tersebut sebagai wujud atau bentuk implementasi dari ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kedua, dalam proses pemutusan hubungan kerja, pekerja tetap berusaha bekerja sebagaimana biasanya, namun pengusaha tidak mengeluarkan surat skorsing dan melarang pekerja yang bersangkutan masuk ke area perusahaan untuk dapat bekerja sebagaimana biasanya, dan dalam kondisi ini pula pekerja tidak dapat dikenakan prinsip “*no work no pay*”. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa upah proses muncul karena pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa skorsing, sedangkan hak atas upah selama skorsing timbul bila pengusaha melakukan skorsing menuju pemutusan hubungan kerja (Juanda Pangaribuan, 2012).

Dalam pendekatan historis, didapat bahwa upah selama skorsing telah dikenal sejak berlakunya Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan yang menyatakan upah selama skorsing diberikan oleh Pengusaha kepada Pekerja paling lama 6 (enam) bulan dan saat ini upah selama skorsing pula telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam prakteknya, yang dimaksud mengenai pembayaran upah proses maupun upah atas skorsing yaitu hanya sebatas pada upah pokok jika pekerja pada setiap bulannya tidak mendapatkan tunjangan tetap, dan upah beserta tunjangan tetap jika pada setiap bulannya mendapatkan tunjangan tetap. Hal ini menjadi penting, mengingat upah juga dapat terdiri dari beberapa komponen, yaitu:

1. Upah pokok, merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasar perjanjian;
2. Tunjangan tetap, adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan

secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan; dan/ atau

3. Tunjangan tidak tetap, adalah pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Bahwa terhadap ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diuji konstitusionalitasnya terhadap Undang-Undang Dasar Tahun 1945 oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia yang teregister dengan nomor 7/PUU-IX/2011. Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia merupakan salah satu kekuasaan kehakiman yang dibentuk oleh Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang memiliki kewenangan salah satunya menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Putusan Mahkamah Konstitusi langsung memiliki kekuatan hukum mengikat (*final and binding*) sejak dibacakan oleh Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi di persidangan yang terbuka untuk umum dan bersifat erga omnes. Oleh karena itu, jika terdapat suatu perbuatan

yang dilakukan atas dasar undang-undang yang sudah dinyatakan oleh Mahkamah Konstitusi baik seluruhnya maupun sebagian bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat maka perbuatan tersebut dapat dikualifisir sebagai perbuatan melawan hukum dan demi hukum batal sejak semula (*ad initio*) (Maruarar Siahaan, 2010).

Kewenangan Mahkamah Konstitusi sejatinya dilahirkan sebagai lembaga peradilan yang sifatnya negative legislature, namun dalam perkembangannya Mahkamah Konstitusi mengalami pergeseran fungsi menjadi lembaga peradilan yang bersifat Positive legislature, yang setidaknya dapat dibuktikan dalam prakteknya, Putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa suatu ayat, pasal ataupun undang-undang yang diuji diputus dengan putusan *Conditionally Unconstitutional* dan *Conditionally Constitutional*. Model putusan conditionally constitutional yang bermakna permohonan ditolak, namun Mahkamah Konstitusi memberikan batasan suatu prasyarat yang ditetapkan oleh Mahkamah Konstitusi terpenuhi, sedangkan, model *constitutionally unconstitutional* bermakna permohonan diterima, namun Mahkamah Konstitusi memberikan batasan suatu prasyarat yang

harus dipenuhi, yaitu sepanjang undang-undang tersebut diterjemahkan seperti yang telah diputuskan Mahkamah Konstitusi, maka undang-undang tersebut tetap tidak mempunyai kekuatan hukum (Saldi Isra, 2010).

Dalam pertimbangan hukum Pengujian Undang-Undang nomor 37/PUU-IX/2011, Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menggunakan penafsiran sistematis antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Majelis Hakim berpendapat dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap peselisihan pemutusan hubungan kerja baru dapat memiliki kekuatan hukum tetap setelah adanya penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial, sedangkan yang dimaksud penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial dapat dimaknai Perjanjian Bersama yang disepakati oleh Para Pihak yang berselisih dalam tingkat bipartite, tingkat tripartite, atau putusan Pengadilan Hubungan Industrial jika para pihak menerima putusan tersebut, atau putusan Mahkamah Agung jika para pihak dan/ atau salah satu pihak mengajukan upaya hukum Kasasi.

Berdasarkan dari pemahaman tersebut di atas, Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi berpendapat frase “belum ditetapkan” dalam ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengandung ketidakjelasan sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945. Oleh karena itu, Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi menyatakan frase “belum ditetapkan” dalam ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap guna terwujudnya 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.

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 7/PUU-IX/2011 ini masuk dalam kategori model putusan Inkonstitusional Bersyarat (*Conditionally Unconstitutional*). Putusan inkonstitusional bersyarat pada dasarnya merupakan model putusan yang secara hukum tidak membatalkan dan menyatakan tidak berlaku suatu norma, akan tetapi kedua model putusan tersebut memuat atau mengandung adanya

penafsiran (*interpretative decision*) terhadap suatu materi muatan ayat, pasal dan/atau bagian dari undang-undang ataupun undang-undang secara keseluruhan yang pada dasarnya dinyatakan bertentangan atau tidak bertentangan dengan konstitusi dan tetap mempunyai kekuatan hukum atau tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Hal ini berarti pasca telah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 7/PUU-IX/2011, ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah inkonstitusional, dan akan menjadi konstitusional jika addressat Putusan Mahkamah Konstitusi tidak memaknai dan mengimplementasikan frase “belum ditetapkan” sebagai belum berkekuatan hukum tetap.

Namun pada faktanya, implementasi terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi menjadi problematika tersendiri. Harus diakui Mahkamah Konstitusi tidak memiliki aparat dan kelengkapan apapun untuk menjamin penegakan keputusannya meskipun secara alamiah kelembagaan, akan tetapi Mahkamah Konstitusi berkepentingan untuk melihat putusannya dihormati dan dipatuhi. Tidak ada polisi atau juru sita pengadilan atau instrumen lain untuk melaksanakan apapun yang diputuskan Mahkamah Konstitusi atau

yang menurut putusan tersebut harus dilaksanakan. Oleh sebab itulah kekuasaan kehakiman khususnya Mahkamah Konstitusi dapat dipandang sebagai cabang kekuasaan negara yang paling lemah (*the least dangerous power, with no purse nor sword*). Mahkamah Konstitusi bergantung pada cabang kekuasaan lain atau organ-organ lain, apakah putusan-putusannya diterima dan apakah addressat putusan Mahkamah Konstitusi siap untuk mematuhi. Alat kekuasaan Mahkamah Konstitusi yang sebenarnya sebagai instrumen pelaksanaan putusan-putusannya adalah konstitusi itu sendiri.

Addressat putusan Mahkamah Konstitusi yang tidak senang atau tidak setuju mempunyai 4 (empat) pilihan menghadapi putusan Mahkamah Konstitusi. Pertama, dapat patuh terhadap putusan tersebut, dengan menerima secara sukarela dan melaksanakannya. Kedua, dapat mengabaikan Putusan Mahkamah Konstitusi dan berharap lembaga lain untuk melaksanakan, sehingga putusan menjadi tidak efektif. Ketiga, dapat mencoba membatalkan putusan melalui amandemen Undang Undang Dasar Tahun 1945 atau jika ada prosedur yang tersedia, secara resmi menolak putusan. Keempat, yang paling ekstrim adalah dengan menyerang balik Mahkamah Konstitusi sebagai lembaga dengan berupaya

mengurangi wewenang atau kekuasaan efektifnya (Tom Ginsburg, 2003).

Sebagaimana pula Ahmad Syahrizal menyatakan putusan final dan mengikat itu harus pula disertai dengan *judicial order* yang diarahkan kepada perorangan ataupun institusi-institusi negara. Hal ini dilakukan agar mereka segera mengambil langkah-langkah konstitusional. Yang harus dipahami, pasca putusan final Mahkamah Konstitusi boleh meminta mayoritas DPR dan pemerintah untuk merevisi produk hukum yang telah dinyatakan tidak konstitusional (*corrective revision*). Revisi itu harus tetap dikawal oleh putusan dan selaras dengan pilihan-pilihan konstitusional organ konstitusi. Permasalahan utamanya dalam hal ini yaitu tidak ada ketentuan formal yang mengatur implementasi putusan final sehingga, aspek fundamental implementasi putusan final adalah bahwa putusan tersebut harus direspon secara positif oleh DPR dan Pemerintah (Ahmad Syahrizal, 2007).

Problematika hukum penerapan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011 menurut Penulis setidaknya dimulai saat Mahkamah Agung Republik Indonesia pada tanggal 29 Desember 2015 mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang

Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.

Mahkamah Agung Republik Indonesia merupakan salah satu lembaga Negara yang memiliki fungsi sebagai Kekuasaan Kehakiman dan dibentuk oleh Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Kewenangan Mahkamah Agung Republik Indonesia selain mengadili pada tingkat kasasi, dan menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang, juga mempunyai wewenang lainnya yang diberikan oleh undang-undang.

Penulis melihat pengejawantahan lebih lanjut mengenai kewenangan lainnya yang diberikan oleh undang-undang yang dimiliki oleh Mahkamah Agung dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 32 ayat (4) Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung. Dari ketentuan tersebut di ataslah memberikan kewenangan *rule making power* kepada Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam mengeluarkan Surat Edaran Mahkamah Agung, namun sifatnya terbatas pada petunjuk, teguran, atau peringatan kepada semua badan peradilan yang berada di bawahnya. Surat Edaran Mahkamah Agung jika digolongkan

masuk kedalam aturan kebijakan (*bleidsregel*), karena Surat Edaran Mahkamah Agung sendiri biasanya di tunjukan kepada hakim, panitera, dan jabatan lain di pengadilan, dan aturan kebijakan (*bleidsregel*) merupakan produk kebijakan yang bersifat bebas yang ditetapkan oleh pejabat-pejabat administrasi negara dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah (Hotman P. Sibuea, 2010).

Dalam prakteknya Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia menjadi pedoman dalam penanganan perkara di Mahkamah Agung, juga harus menjadi pedoman pelaksanaan tugas dalam proses penanganan perkara di tingkat pertama dan banding sepanjang substansi rumusannya berkenaan dengan kewenangan peradilan tingkat pertama dan banding. Dalam rumusannya, Surat Edaran Mahkamah Agung nomor 7 Tahun 2012 tentang Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan menyatakan secara tegas bahwa “Putusan Mahkamah Konstitusi tidak mengikat Hakim”. Hal ini menjadi polemik karena sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Penulis sebelumnya setiap Putusan Mahkamah Konstitusi keberlakuannya setara dengan undang-undang karena objek yang diuji adalah undang-undang terhadap

Undang-Undang Dasar 1945 oleh karena itu sifatnya pun erga omnes yang wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap addressaat Putusan Mahkamah Konstitusi (Mariyadi Faqih, 2010).

Praktek “pembangkangan” Mahkamah Agung Republik Indonesia terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia setidaknya dapat dilihat dalam beberapa Surat Edaran Mahkamah Agung yang telah diinventaris oleh Penulis, dimana Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan menjadi salah satunya. Beberapa fakta “pembangkangan” yang dilakukan oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia melalui Surat Edaran Mahkamah Agung terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia yaitu:

1. Mengenai kadaluwarsa untuk menuntut hak pesangon. Putusan MK no 100/PUU-X/2012 mengenai kadaluwarsa untuk menuntut hak pesangon, yang menyatakan “Pasal 96 UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum

mengikat”, namun SEMA No 4 Tahun 2014 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahamah Agung Tahun 2013 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, yang menyatakan “Rumusan Pasal 96 UU 13 Tahun 2003 yang telah di-judicial review berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2012 tanggal 19 September 2013 bukan menerbitkan norma baru. Oleh karenanya dalam memutus kadaluwarsa tidak mengurangi kebebasan hakim untuk mempertimbangkan rasa keadilan berdasarkan Pasal 100 UU 2 Tahun 2004 tentang PPHI *juncto* Pasal 5 UU 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.”

2. Mengenai kesalahan berat. Putusan MK no 012/PUU-I/2003 mengenai PHK karena kesalahan berat, yang menyatakan “Menyatakan UU no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 158 bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat”, namun SEMA No 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan), yang menyatakan “Dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh

karena melakukan kesalahan berat ex-Pasal 158 UU 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT)”

3. Mengenai upah proses. Putusan MK no 37/PUU-IX/2011 mengenai Pembayaran Upah Proses, yang menyatakan frasa ”belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap.”, namun SEMA No 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, yang menyatakan “Pasca putusan MK nomor 37/PUU-IX/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 UU no 2 Tahun 2004 tentang PPHI bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak”

Dari banyaknya Surat Edaran Mahkamah Agung yang substansinya tidak

selaras dengan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut di atas, melahirkan pertanyaan apakah keberadaan produk hukum Surat Edaran Mahkamah Agung dapat mengesampingkan keberlakuan Putusan Mahkamah Konstitusi? Untuk menjawab pertanyaan ini Penulis akan membahas keberadaan Surat Edaran Mahkamah Agung dalam hirarki peraturan perundang-undangan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Jenis dan hirarki peraturan perundang-undangan telah diatur dalam Pasal 7 ayat (1) dan Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Dalam kedua Pasal tersebut sama sekali tidak ditemukannya nomenklatur Surat Edaran Mahkamah Agung, karena sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menurut Penulis adalah Peraturan Mahkamah Agung, dan bukan Surat Edaran Mahkamah Agung. Kewenangan Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam membuat Peraturan Mahkamah Agung didasarkan pada amanat Pasal 79

Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung beserta Penjelasannya. Oleh karena itu jelas Surat Edaran Mahkamah Agung bukan merupakan salah satu dari bentuk peraturan perundang-undangan sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Menurut Penulis, adanya Surat Edaran Mahkamah Agung yang secara substansi bertentangan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi merupakan sebuah output dari perbedaan implementasi penafsiran ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dan Mahkamah Agung Republik Indonesia. Dengan beranjak dari ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Majelis Hakim pada Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dalam kewenangannya menguji dan memutus konstitusionalitas sebuah undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang bersifat positif legislator merupakan bentuk konkret dari penegakan hukum yang bersifat hukum *in abstracto*, sedangkan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung

dan badan peradilan dibawahnya dalam kewenangannya memeriksa dan memutus sebuah perkara yang terjadi di masyarakat merupakan bentuk konkret dari penegakan hukum yang bersifat hukum *in concreto*.

Hal ini pula selaras dengan pernyataan M. Hatta Ali bahwa Mahkamah Agung serta badan peradilan di bawahnya memiliki kewenangan untuk melakukan interpretasi terhadap ketentuan dalam undang-undang dalam rangka menemukan kaidah hukum yang terkandung didalamnya, terkait dengan perkara yang menjadi kewenangannya. Interpretasi yang dilakukan oleh Hakim Agung maupun Hakim pada pengadilan-pengadilan di bawahnya bertujuan untuk memberikan makna dan jiwa, terhadap rumusan tekstual ketentuan dalam undang-undang untuk disesuaikan dengan kebutuhan faktual dan kontekstual terkait dengan perkara yang diajukan kepadanya. Interpretasi yang dilakukan tersebut tidak dalam posisi untuk menyatakan bahwa undang-undang tersebut memiliki kekuatan mengikat atau tidak memiliki kekuatan mengikat. Namun demikian, penemuan hukum oleh Hakim melalui penggunaan metode interpretasi, terutama interpretasi ekstensif dan interpretasi antisipatif (futuristik) telah menimbulkan berbagai perubahan besar dalam praktek penegakan dan pengembangan hukum selama ini. Sebagai

contoh, sebuah penelitian yang dilakukan oleh Satriya Nugraha menjelaskan bahwa, Mahkamah Agung telah melakukan amandemen terhadap sebuah UU adalah Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) No. 1 tahun 1963 tentang penambahan ayat pada Pasal-Pasal 113, 115, 122 dan 125 UU Mahkamah Agung Indonesia (UU No. 1 tahun 1950) (Nugraha, 2018).

Namun terlepas dari efektifitas keberlakuan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor : 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 maupun Surat Edaran Mahkamah Agung No 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, pada faktanya keberlakuan mengenai upah proses sebagaimana ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kembali pada diri masing-masing hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini dapat terlihat dari putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 30/G/2016/PHI.Sby. sebagaimana putusannya telah diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari Senin, tanggal 16 Mei 2016, dengan amar putusan yang pada prinsipnya mewajibkan kepada

PT. Mahakam Mandiri Makmur untuk membayar hak-hak Khoirul Anam dan Basuni Arifin atas adanya pemutusan hubungan kerja tersebut yakni uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, upah selama skorsing sebesar 3 (tiga) kali upah perbulan dan upah selama proses penyelesaian perselisihan dalam perkara ini yang ditentukan sebesar 6 (enam) kali upah perbulan. Dalam pertimbangannya, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak memberikan dasar hukum dari penerapan upah proses selama 6 (enam) bulan. Selanjutnya Putusan Mahkamah Agung nomor 864 K/Pdt.Sus-PHI/2016 yang telah dibacakan pada Rabu tanggal 26 Oktober 2016, dengan amar yang prinsipnya menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. Mahakam Mandiri Makmur dengan memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 30 G/2016/PHI.SBY, tanggal 16 Mei 2016, khususnya menghilangkan upah proses yang kembali tidak disertai dengan

pertimbangan hukum atau dasar hukum apapun.

Berbeda pula dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.BDG tanggal 8 Februari 2017 yang dalam salah satu amar putusannya menghukum PT. Bridgestone Tire Indonesia untuk membayar upah pada setiap tanggal pembayaran upah setiap bulannya kepada para pekerjanya yaitu Nanang Suhana, Caskani, Hariyanto, Sukanto, Anwar, dan Lukman Hakim beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Namun lagi-lagi terhadap Putusan ini dianulir oleh Mahkamah Agung dalam putusannya dengan nomor perkara 533 K/Pdt.Sus-PHI/2017, tanggal 31 Mei 2017 yang membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.BDG tanggal 8 Februari 2017, khususnya mengenai diktum upah proses disertai dengan pertimbangan hukum atau dasar hukum apapun.

Dari pembahasan tersebut di atas, setidaknya menjadi sebuah fakta bahwa penafsiran sebuah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan dapat menjadi berbeda jika didasarkan pada kewenangan mengadili pada Mahkamah

Konstitusi Republik Indonesia dan Mahkamah Agung Republik Indonesia. Terhadap beda penafsiran ini, menurut Penulis walau bagaimanapun yang harus diikuti oleh setiap addreesat adalah penafsiran Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi, dan bukan penafsiran Mahkamah Agung melalui Surat Edaran Mahkamah Agung.

Hal ini didasarkan Penulis bahwa hanya Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia yang memiliki kewenangan untuk menguji konstitusionalitas dari substansi sebuah ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Kewenangan ini merupakan implementasi dari fungsi check and balances sebagaimana Hans Kelsen menyebutnya sebagai, “*recognized the need for an institution with power to control or regulate legislation.*”, yang dapat dimaknai secara bebas yaitu kontrol dalam bentuk *judicial review* dapat menjadi sarana untuk melakukan purifikasi undang-undang yang dihasilkan lembaga legislatif sehingga tidak merugikan masyarakat (John E. Ferejohn, 2003). Berikutnya keberlakuan Asas Erga Omnes terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi, maka yang terikat untuk melaksanakan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut bukan hanya pihak yang berperkara, melainkan semua pihak yang terkait

dengan peraturan perundang-undangan yang diputus tersebut, termasuk dalam hal ini Pemerintah, DPR, dan Mahkamah Agung Republik Indonesia. Hal ini pula yang menyebabkan keberadaan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam hirarki peraturan perundang-undangan sebagaimana Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah setara dengan Undang-Undang/ Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, karena objek yang diuji oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia adalah Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Terakhir yaitu Surat Edaran Mahkamah Agung tidak masuk sebagai bagian dari hirarki peraturan perundang-undangan, dan Mahkamah Agung Republik Indonesia tidak memiliki kewenangan untuk menilai konstitusionalitas sebuah undang-undang, melainkan hanya memiliki keterbatasan untuk menguji atau menafsirkan sebuah peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap sebuah undang-undang.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan tersebut di atas, Penulis dapat memberikan kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

Pertama, Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya

menggunakan penafsiran sistematis antara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan berpendapat dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap peselisihan pemutusan hubungan kerja baru dapat memiliki kekuatan hukum tetap setelah adanya penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial, sedangkan yang dimaksud penetapan dari lembaga perselisihan hubungan industrial dapat dimaknai Perjanjian Bersama yang disepakati oleh Para Pihak yang berselisih dalam tingkat bipartite, tingkat tripartite, atau putusan Pengadilan Hubungan Industrial jika para pihak menerima putusan tersebut, atau putusan Mahkamah Agung mengeluarkan putusan jika para pihak dan/ atau salah satu pihak mengajukan upaya hukum Kasasi, guna terwujudnya kepastian hukum yang adil baik bagi pengusaha dan pekerja dapat memperoleh jaminan dan kepastian hukum dalam memperoleh hak-haknya jika terjadi perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan dari pemahaman tersebut di atas, Majelis Hakim Mahkamah Konstitusi memutus dengan amar putusan frase “belum ditetapkan” dalam ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengandung ketidakjelasan sehingga bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945.

Kedua, semenjak telah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 37/PUU-IX/2011 pada tanggal 19 September 2011 pada prinsipnya ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan haruslah dimaknai sampai dengan adanya putusan yang telah berkekuatan hukum tetap. Ketentuan tersebut haruslah dijadikan dasar penerapan upah proses oleh Majelis Hakim baik pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung Republik Indonesia. hal ini didasarkan pada argumentasi hukum hanya Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia yang memiliki kewenangan untuk menguji konstitusionalitas dari substansi sebuah ketentuan peraturan perundang-undangan berdasarkan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, keberlakuan asas Asas Erga Omnes terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi, maka yang terikat untuk melaksanakan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut bukan hanya pihak yang berperkara, melainkan semua pihak yang terkait dengan peraturan perundang-undangan yang diputus tersebut, termasuk dalam hal ini Pemerintah, DPR, dan Mahkamah Agung Republik Indonesia,

dan Surat Edaran Mahkamah Agung tidak masuk sebagai bagian dari hirarki peraturan perundang-undangan, serta Mahkamah Agung Republik Indonesia tidak memiliki kewenangan untuk menilai konstitusionalitas sebuah undang-undang, melainkan hanya memiliki keterbatasan untuk menguji atau menafsirkan sebuah peraturan perundang-undangan terhadap sebuah undang-undang.

DAFTAR RUJUKAN

- Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010)
- Asikin, Zainal, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1997)
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2007)
- Asshiddiqie, Jimmly, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara Jilid II*, (Jakarta: Sekretariat Jenderal Dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI, 2006)
- Aziz, Machfud, *Pengujian Peraturan Perundang-undangan dalam Sistem Peraturan Perundang-undangan Indonesia*, (Jakarta, Sekertariat Jenderal & Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, 2010)
- Faqih, Mariyadi, *Nilai-Nilai Filosof Putusan Mahkamah Konstitusi yang Final dan Mengikat*, (Sekertariat Jenderal & Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, Jakarta: 2010)

- Ferejohn, John E., 2002-2003, Constitutional Review in the Global Context, dalam 6th New York University Journals, Legis. & Pub. Pol'y
- Ginsburg, Tom, Judicial Review in New Democracies, Constitutional Court in Asian Cases (Cambridge: Cambridge University Press, 2003)
- Hadjon, Philipus M. dan Tatiek Sri Djamiati, Argumentasi Hukum (Gadjah Mada University Press, Yogyakarta: 2005)
- Husni, Lalu, Pengantar Hukum Ketatanegaraan Indonesia, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2000)
- , Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010)
- Hasibuan, Malayu, SP, , Manajemen Sumber Daya Manusia, (Gunung Agung, Jakarta: 1997)
- https://mkri.id/public/content/persidangan/putusan/putusan_sidang_37%20PUU%202011%20-%20TELAH%20BACA.pdf
- <https://media.neliti.com/media/publications/34385-ID-mahkamah-konstitusi-sebagai-positive-legislature-dalam-pengujian-undang-undang-t.pdf>
- <https://media.neliti.com/media/publications/110911-ID-model-dan-implementasi-putusan-mahkamah.pdf>
- <https://putusan.mahkamahagung.go.id/putusan/9f8582876e51beefd9099c302e63225c>
- <https://putusan.mahkamahagung.go.id/putusan/b870b3373aefcad4d633c32bd5684bfa>
- Isra, Saldi, Pergeseran Fungsi Legislasi , Menguatnya Model Legislasi Parleментар Dalam Sistem Presidensial Indonesia, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010)
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 Tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan
- Manulang, Sendjun H., Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1988)
- Maruarar Siahaan “Implementasi Putusan MK dalam Judicial Review” tanggal 21 Oktober 2014 halaman 8
- Marzuki , Peter M., Penelitian Hukum, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2005 Rineka Cipta, 1991)
- M. Hatta Ali, Sambutan Ketua Mahkamah Agung, Seminar tentang Titik Singgung Wewenang Antara Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi yang diselenggarakan Badan Litabng Diklat Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI, Kamis 13 November 20014 di Merlyn Park Hotel, Jakarta
- Nugraha, S. (2018). Pengawasan Kekuasaan Kehakiman dalam Negara Hukum Indonesia. *MORALITY: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(2), 59–78.
- Oetomo, R. Goenawan, Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan di Indonesia (Jakarta: Penerbit Grhadhika Binangkit Press, 2004)
- Pangaribuan, Juanda, Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan Dilengkapi Ulasan Hukum, (Jakarta: Muara Ilmu

- Sejahtera Indonesia, 2012)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 7/PUU-XII/2014
- Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 100/PUU-X/2012
- Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 115/PUU-VII/
- Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 37/PUU-IX/
- Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 012/PUU-I/2003
- Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 19/PUU-IX/
- Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia nomor 58/PUU-IX/2011
- Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 864 K/Pdt.Sus-PHI/2016
- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 30G/2016/PHI.SBY
- Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor: 37/PUU-IX/2011
- Rivai, Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, (Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2005)
- Sibuea, Hotman P., Asas Negara Hukum, Peraturan Kebijakan, (Erlangga, Jakarta:2010)
- Sinungan, Muchdarsyah, Produktivitas Apa dan Bagaimana, (Bumi Aksara, Jakarta: 2000)
- Siahaan, Maruarar, Hukum Acara Mahkamah Konstitusi, (Jakarta: Konstitusi Press, 2010)
- Syahrizal, Ahmad, Problem Implementasi Putusan MK, (Jurnal Konstitusi Volume 4, Nomor 1, Maret 2007)
- Toha, Halili, Hari Pramono, Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh (Jakarta: PT.
- Yurikosari, Andari, Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia, (Jakarta: Pusat Studi Hukum Dan Ekonomi Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2010)