

# **BAB I**

## **Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang di usahakan sendiri maupun dengan bergantung orang lain, buruh adalah pekerja yang menjalankan mesin-mesin yang berada di perusahaan, merubah bahan mentah/pokok menjadi barang-barang yang siap untuk di pakai dan siap diperdagangkan, namun demikian nasib buruh sampai saat ini masih saja jauh dari kesejahteraan. Buruh oleh pengusaha dianggap tidak ubah seperti mesin-mesin produksi atau sapi perahan, bahkan ada juga yang menganggap buruh seperti budak. Buruh sendiri tidak sadar bahwa dirinya telah di tindas dan walaupun ada yang sadar ia tidak berani untuk melawan. Salah satu faktor yang penyebabnya adalah faktor ekonomi.

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi konsultasi musyawarah dan berunding yang di topang oleh kemauan dan komitmen tinggi dari semua elemen dalam perusahaan. Hubungan industrial juga mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Hal tersebut sangat nyata ketika terjadi gejolak dan permasalahan. Dampaknya mengganggu suasana bekerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja. Semua terkait dengan keberhasilan atau kegagalan mengelola industrial di dalam perusahaan. Salah satu prinsip dasar hubungan kerja adalah menciptakan hubungan yang harmonis dan berkeadilan di sertai dengan proteksi jaminan sosial yang memadai, yang dapat menjamin kelangsungan kerja dan berusaha. Harmonisasi hubungan kerja merupakan modal dasar untuk menciptakan produktivitas yang baik secara berkesinambuang. Situasi harmonis di harapkan mampu mendorong buruh dan pengusaha menunaikan

hak dan kewajiban secara adil sehingga mampu memenuhi dan memajukan kesejahteraan secara dinamis.<sup>1</sup>

Upah dalam dunia kerja juga harus di bayarkan oleh pihak perusahaan jika perusahaan ingin memutuskan hubungan kerja terkadang perusahaan tidak menjamin upah seluruhnya di bayar oleh perusahaan yang mengalami kepailitan. Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau di pandang melakukan pekerjaan, dipandang dari sudut nilainya, upah itu di beda-bedakan antara upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang dan upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu. Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada pasal 88 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghasilan yang memenuhi penghidupannya yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapat pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar.<sup>2</sup> Hak atas upah lahir setelah adanya hubungan kerja dan berakhir bila hubungan kerja berakhir. Maksudnya hak dan kewajiban itu ada setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja. Perjanjian lahir setelah adanya kata sepakat antara pekerja dengan pengusaha.<sup>3</sup> Transparansi dalam manajemen pengupahan, Manajemen upah yaitu: kebijakan ekonomi perusahaan dalam sistem pengupahan. Prinsip transparansi dari perusahaan merupakan sikap keterbukaan informasi dari pengusaha maupun pekerja tentang hak dan kewajiban para pihak, pemberian informasi yang jelas dan jujur, dapat berakibat pihak pekerja maklum dan ikhlas menerima hak apa yang diberikan pengusaha. Upah dengan perinciannya haruslah sesederhana mungkin, dengan

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta; Rajawali Pers, 2006, hal 1

<sup>2</sup> Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moch Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta; Sinar Grafika, 2010, hal 65.

<sup>3</sup> Fuady Munir, *Teori-Teori Besar ( Grand Theory) Dalam Hukum*, Jakarta; Kencana, 2013, hal 210.

demikian mudah dimengerti oleh para buruh/pekerja.<sup>4</sup> tidak boleh ada diskriminasi upah. Perbedaan upah untuk pekerjaan yang sejenis atau tingkatan pekerjaan yang sama atas dasar perbedaan kelamin, perbedaan warna kulit, agama, etnis, golongan politik adalah dilarang. Sesuai dengan pendapat John Rawls: “ Setiap orang harus mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kebebasan yang sebesar besarnya berdasarkan sistem kebebasan yang memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang. <sup>5</sup> Keseimbangan Upah itu harus memperhatikan keseimbangan antara kepentingan pekerja dengan kepentingan pengusaha. Dikaitkan dengan teori keadilan John Rawls yang menyatakan bahwa setiap orang berhak mendapatkan penghasilan yang layak, maka upah itu harus layak bagi pekerja dan layak juga bagi pengusaha. Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang.<sup>6</sup> Diatas telah dikatakan bahwa tiap pembayaran upah itu mengenai seluruh upah yang menjadi hak buruh. Karena itu tidak boleh diperjanjikan bahwa upah yang telah menjadi hak buruh, pembayarannya tidak akan dituntut ataupun pembayarannya itu digantukan pada suatu syarat tertentu, suatu pengecualian diadakan terhadap upah berupa uang yang penetapannya tergantung dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Hukum Perburuhan bidang hubungan kerja,<sup>7</sup> Upah proses adalah upah yang dibayarkan secara penuh selama pekerja di pemutusan hubungan kerja (PHK) sampai ketua sidang menjatuhkan putusan sela, Dalam kaitan upah proses, praktik peradilan memperlihatkan tiga macam putusan PHI. Pertama, putusan hakim menghukum pengusaha membayar upah proses selama enam bulan. Kedua, putusan hakim menghukum pengusaha membayar upah proses

---

<sup>4</sup> Gupron Van Hauten, et al, *Perencanaan Upah Intensif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Hasil Produksi Yang Optimal Di PD. Panduan Ilahi*, Jurnal Kalibrasi Sekolah Tinggi Teknologi Garut, 2013, hal 11.

<sup>5</sup> John Rawls, Penerjemah Uzair dan Heru Prasetyo, 2011, *A Theory Of Justice*, Teori Keadilan, Dasar-dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara, Cetakan 1, Pustaka Pelajar, Bandung, hal 72.

<sup>6</sup> Nur Chanifah, “Sistem Upah (Ujrah) Yang Berkeadilan Menurut Islam”, Prosiding, Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial, Pusat Pengembangan Hukum Ketenagakerjaan, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, 2013, hal 21

<sup>7</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta; Djambatan, 2006 hal 129

lebih dari enam bulan. Ketiga, putusan hakim menghukum pengusaha membayar upah proses sampai perkara berkekuatan hukum tetap.

Kebanyakan Mahkamah Agung dalam upah proses tidak mematuhi aturan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang sudah jelas kepastian hukum upah proses yang di atur dalam Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Di dalam Pasal 28D ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945 sudah menegaskan bahwa. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Seharusnya Mahkamah Agung mematuhi Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 yang sudah memutuskan upah proses secara tepat

Fenomena dalam kasus ini Pada putusan Mahkamah Agung register perkara Nomor 241 K/Pdt.Sus-PHI/2016 yang merupakan putusan tingkat kasasi sengketa hubungan industrial antara **PT Indoking Aneka Agar- Agar** selaku pemohon kasasi dan tergugat melawan **Ratna Solin** sebagai termohon kasasi dan penggugat. Memiliki fenomena kasus yang sama terhadap upah proses yang hanya di bayar 6 bulan saja dan yang seharusnya di bayar selama 12 bulan yaitu putusan nomor 232/PHI.G/2013/ PN.Jkt.Pst pada tanggal 24 Maret 2014 yaitu **PT Kawasaki Motor Indonesia** sebagai penggugat melawan **Andriyansyah dkk** yang seharusnya upah proses dibayarkan 11 bulan tapi dibayarkan Cuma 6 bulan selanjutnya kasus yang sama terjadi juga pada putusan nomor 19/G/2013/PHI.Mdn pada tanggal 30 Januari 2014 **PT Air Minum Tirta Silaupiasa** melawan **Syahriadi Nasution** yang seharusnya upah proses dibayar 12 bulan tapi cuma di bayarkan 6 bulan saja.

Dalam kasus PT Kawasaki Motor Indonesia ini bahwa dalam perselisihan antara pekerja/buruh dan perusahaan terjadi di Pengadilan Hubungan Industrial yang terjadinya pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh oleh perusahaan berdasarkan putusan Mahkamah Agung, dimana hakim Mahkamah Agung memutuskan upah selama proses yang tadinya di putusan Mahkamah Agung nomor 409K/Pdt.Sus-PHI/2014 di putus upah selama proses di bayarkan 11 bulan sedangkan di putusan Mahkamah Agung nomor 232/PHI.G/2013/ PN.Jkt.Pst pengusaha meminta kepada

hakim untuk mengurangi upah proses menjadi 6 bulan saja dan hakim pun memutus upah proses berdasarkan kepmenaker no 150 tahun 2000 padahal sudah jelas Upah proses murni berkiblat pada pasal 155 ayat 2 Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam kasus yang sama di alami juga oleh seorang Syahriadi Nasution yang bekerja di PT Air Minum Tirta Silaupiasa dimana hakim Mahkamah Agung memutu upah selama proses yang tadinya di putusan Mahkamah Agung nomor 370 K/Pdt.Sus-PHI/2014 di putus upah proses di bayar 12 bulan sedangkan di putusan Mahkamah Agung nomor 19/G/2013/PHI.Mdn upah selama prose di bayar hanya 6 bulan saja hakim memutus berdasarkan kepmenaker no 150 tahun 2000.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis akan meneliti dan mengkaji mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja dalam masa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang upah selama proses seharusnya dibayarkan 12 bulan menjadi 6 bulan saja dalam pemutusan hubungan kerja sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan putusan Mahkamah Konstitusi No 37/PUU-IX/2011 (studi kasus putusan 241 K/Pdt.Sus-PHI/2016) dalam putusan Mahkamah Agung membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT Indoking Aneka Agar-Agar Terhadap Ratna Solin dan upah selama proses yang tadinya di bayarkan 12 bulan menjadi 6 bulan saja seharusnya berdasarkan pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berupaya memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja/buruh harus di bayar penuh upah selama proses.

Berbekal uraian di atas maka penulis dalam penulisan ini, mengambil judul:  
**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP UPAH PROSES BAGI PEKERJA YANG SEDANG DILAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA PASCA MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 37/PUU-IX/2011 (Studi Kasus Putusan Nomor 241 K/Pdt.Sus-PHI/2016)**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Pada penelitian ini penulis ingin mengkaji tentang perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja yang berdasarkan Undang- Undang tenagakerja berupa hak dan kewajiban dalam proses pemutusan hubungan kerja yang di amatkan pasal 155 ayat 2 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan dari keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011. Dalam permasalahan tersebut pengusaha tetap wajib membayar upah beserta hak-haknya yang bisa diterima oleh pekerja/buruh

Namun peneliti dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 241 K/Pdt.SUS-PHI/2016 akan membahas mengapa Hakim Mahkamah Agung di dalam upah selama proses persidangan yang di bayar hanya 6 bulan yang seharusnya upah selama proses persidangan itu harus dibayarkan sepenuhnya menurut pasal 155 ayat 2 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

### **1.2.2 Rumusaan Masalah**

1. Bagaimana penerapan Pasal 155 ayat 2 yang diatur oleh Undang- Undang nomor 13 Tahun 2003 dengan dikaitkan terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 241 K/Pdt.SUS-PHI/2016 ?
2. Bagaimana pertimbangan Mahkamah Agung Nomor: 241 K/Pdt.SUS-PHI/2016 bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-XI/2011 tidak memenuhi rasa keadilan dan kepastian hukum terhadap pekerja?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1.3.1 Tujuan Penulisan**

1. Untuk mengetahui yang diteliti penulis bagaimana penerapan Pasal 155 ayat 2 yang diatur oleh Undang- Undang nomor 13 Tahun 2003 dengan



dikaitkan terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 241 K/Pdt.SUS-PHI/2016

2. Untuk mengetahui Pertimbangan Mahkamah Agung Nomor: 241 K/Pdt.SUS-PHI/2016 bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-XI/2011 tidak memenuhi rasa keadilan dan kepastian hukum terhadap Pekerja.

### **1.3.2 Manfaat Penulisan**

Manfaat dari penelitian penulisan ini yaitu

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis adalah memberikan Sesuatu yang berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang upah proses kepada seseorang yang baru mengenal PHI, terkait masalah- masalah dalam Hukum Ketenagakerjaan

#### **2. Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis adalah memberikan pengetahuan atau gambaran kepada pekerja, praktisi atau, seseorang yang baru mengenal PHI, untuk menyelesaikan perselisihan Hukum Ketenagakerjaan atau masalah-masalah PHI

### **1.4 Kerangka Teori, Konseptual dan Pemikiran**

#### **1.4.1 Kerangka Teoritis**

Teori kepastian hukum (*Grand Theory*)

Kepastian hukum dapat dimaknakan bahwa seorang akan dapat dimaknakan bahwa seorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu kepastian diartikan sebagai kejelasan norma sehingga dapat dijadikan pedoman bagi masyarakat yang dikenakan peraturan ini.<sup>8</sup>. Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan, kepastian hukum

---

<sup>8</sup> Van Apeldoorn, Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan kedua puluh empat, Jakarta; Pradya Paramita, 1990, hal 24

merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat. Kepastian hukum merupakan ciri yang tidak bisa di pisahkan dari hukum terutama untuk norma tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian hukum akan kehilangan makna karena tidak lagi dapat dijadikan pedoman perilaku bagi semua orang.<sup>9</sup>

#### (2) Teori keadilan (*Middle Theory*)

John Borden Rawls berpendapat bahwa keadilan hanya dapat ditegakan apabila negara melaksanakan asas keadilan, berupa setiap orang hendaknya memiliki hak yang sama untuk mendapatkan kebebasan dasar (*basic liberties*): dan perbedaan social dan ekonomi hendaknya distur sedemikian rupa sehingga memberi manfaat yang besar bagi mereka yang berkedudukan paling tidak beruntung, dan bertalian dengan jabatan serta kedudukan yang terbuka bagi semua orang berdasarkan persamaan kesempatan yang layak.wibowo,"Teori Keadilan John Rawls",<sup>10</sup>

#### (3) Teori Perjanjian (*Applied Theory*)

Pengertian Perjanjian sebagaimana dikemukakan oleh Rutten Dalam rof. Purwahid Patrix yang menyatakan bahwa perjanjian adalah perbuatan yang terjadi sesuai dengan formalitas- formalitas dari peraturan hukum yang ada tergantung dari persesuaian kehendak dua atau lebih orang-orang yang ditunjukkan untuk timbulnya akibat hukum dari kepentingan masing-masing pihak secara timbal balik.<sup>11</sup>

### 1.4.2 Kerangka Konseptual

#### 1. Hukum Tenagakerja

awalnya hukum tenagakerja disebut hukum perburuhan,dan sekarangpun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun dunia akademik, dimana

---

<sup>9</sup> Fence M. Wantu, *Anatomi Dalam Penegakan Hukum Oleh Hakim Jurnal Berkala Mimbar Hukum*, Vol 19 , Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, 2007, hal 193

<sup>10</sup> John Rawls, *Opcit*, hal 3

<sup>11</sup> Purwahid, *Praktik Hukum PerdataII*, Semarang:1988. Hal 1-3



hukum perburuhan berasal dari .<sup>12</sup> Pada kata “*arbeidsrechtitu*”. Kata *arbeidsrechtitu* sendiri, banyak batasan pengertiannya.

Menyamakan istilah buruh dengan pekerja. Dalam pasal 1 angka 2 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>13</sup>

## 2. Pekerja/buruh

Pekerja/buruh adalah seseorang yang menerima upah atau gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan dimana dia bekerja. Pengertian dari Pekerja/buruh dapat ditemukan di dalam ketentuan umum angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. pekerja/buruh menurut pasal 1 adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja. Sementara itu Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja juga memberikan pengertian yang sama dari definisi pekerja/buruh yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>14</sup> Pekerja/buruh berupa orang-orang yang bekerja pada suatu tempat, pekerja tersebut harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya pekerja.

## 3. Hak Pekerja

Hak atas pekerja dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sudah sejak awal berdirinya negara ini ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara yang

---

<sup>12</sup> Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta; Balaipustaka , 2011, hal. 1

<sup>13</sup> Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung: Mandar Maju, 2009,hal.43

<sup>14</sup> Ketentuan umum No.3, Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

secara khusus telah dimuat didalam Undang-Undang Dasar 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara Indonesia. Dengan demikian pemerintah, selaku pelaksana utama konstitusi, berkewajiban melaksanakan amanat ini dengan semaksimal mungkin mengusahakan agar warga negara Indonesia bisa sungguh mendapatkan pemenuhan hak asasinya. Amanat ini juga amat terkait dengan tujuan umum bangsa Indonesia sebagaimana termuat di dalam pembukaan UUD 1945 untuk “ memajukan kesejahteraan umum” berdasarkan pancasila, untuk terciptanya “ keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia.”<sup>15</sup>

#### 4. Pemutusan Hubungan Kerja ( PHK )

Dalam pemberhentian karyawan, apakah yang sifatnya kehendak perusahaan, kehendak karyawan maupun karena Undang-undang harus betul-betul didasarkan kepada peraturan, jangan sampai pemberhentian karyawan tersebut menimbulkan suatu konflik atau yang mengarah kepada kerugian kepada kedua pihak, baik perusahaan maupun karyawan.

Adapun beberapa cara yang dilakukan dalam proses pemberhentian karyawan:

- a. Bila kehendak perusahaan dengan berbagai alasan untuk memberhentikan dari pekerjaannya perlu di tempuh terlebih dahulu:  
Adakan musyawarah antara karyawan dengan perusahaan  
Bila musyawarah menemui jalan buntu maka jalan terakhir adalah melalui pengadilan atau instansi berwenang memutuskan perkara,
- b. Bagi karyawan yang melakukan pelanggaran berat dapat langsung diserahkan kepada pihak kepolisian untuk diproses lebih lanjut tanpa meminta ijin lebih dahulu kepada dinas terkait atau berwenang,
- c. Bagi karyawan yang akan pensiun, dapat diajukan sesuai dengan peraturan. Demikian pula terhadap karyawan yang akan mengundurkan diri atau atas kehendak karyawan di atur atas sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan

---

<sup>15</sup>Tjandra Surya, Suryomenggolo Jafar, *Makin Terang Bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan* Jakarta Pusat; Trade Union Rights Centre, 2006. Hal.1

- d. Pengaruh pemberhentian karyawan terhadap perusahaan cukup besar pengaruhnya terutama masalah dana, karena perusahaan harus membayar pension atau pesangon dan tunjangan lainnya kepada karyawan yang diberhentikan.<sup>16</sup>

## 5. Upah

Upah menurut Afzalur Rahman adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Sedangkan menurut Hendri Anto, upah adalah kompensasi atas jasa yang diberikan seorang tenaga kerja.<sup>17</sup>

## 6. Upah Proses

Upah proses menurut pasal 155 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa

(2) selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

(3) pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak- hak lainnya yang biasa diterima pekerja/ buruh.<sup>18</sup>

## 7. Mahkamah Konstitusi

Mahkamah Konstitusi merupakan salah satu lembaga Negara yang melakukan kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan pengadilan guna menegakan hukum dan keadilan, yang fungsinya untuk (to guard) konstitusi, agar dilaksanakan dan dihormati baik penyelenggarakan kekuasaan negara maupun warga Negara.

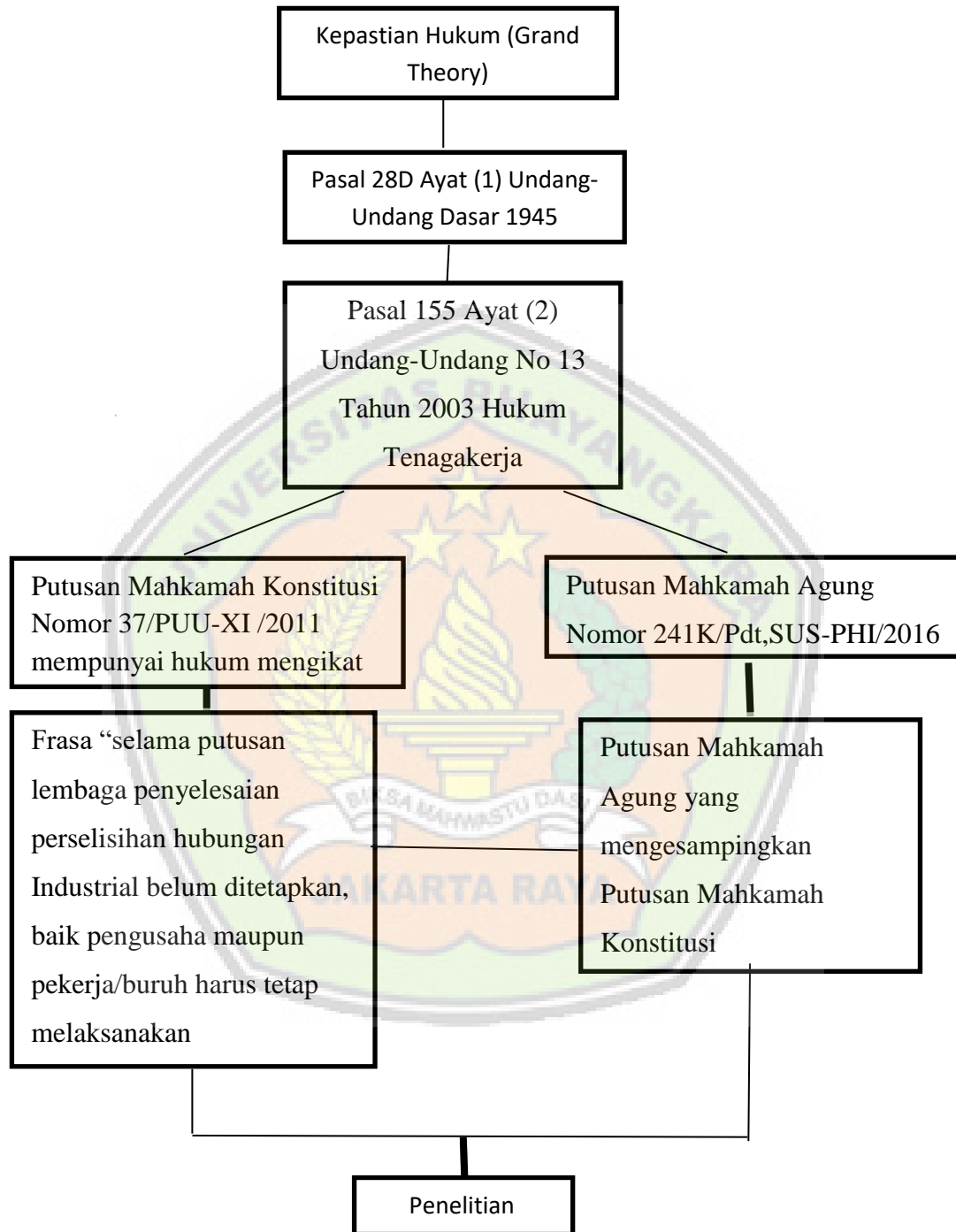
---

<sup>16</sup> Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2010, hal 40

<sup>17</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid2*, PT. Dhana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, ham 361

<sup>18</sup> Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

### 1.4.3 Kerangka Pemikiran



## 1.5 Metode Penelitian

### 1.5.1 Data dan Sumber Data

Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder yang dimaksud diperoleh dari:

a. Bahan Hukum Primer.

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoratif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang diurut berdasarkan hierarki dan putusan pengadilan. Yaitu dokumen peraturan yang mengikat dan ditetapkan oleh pihak berwenang berikut bahan yang dipakai penulis yaitu:

1. Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-XI/2011
4. Putusan Mahkamah Agung Nomor 241K/Pdt,SUS-PHI/2016

b. Bahan Hukum Sekunder.

Bahan hukum sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi. Publikasi tersebut terdiri atas: (a) buku-buku teks yang membicarakan suatu dan/atau beberapa permasalahan hukum seperti skripsi, tesis dan disertasi hukum, (b) kamus-kamus hukum, (c) jurnal-jurnal hukum, (d) komentar-komentar atas putusan hakim.

c. Bahan Hukum Tersier.

Yaitu bahan hukum penunjang yang mencakup bahan yang memberi petunjuk-petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, seperti kamus umum, kamus hukum, majalah, jurnal ilmiah, serta bahan-bahan di luar bidang hukum yang relevan dan dapat di gunakan untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penulisan ini.

### **1.5.2 Metode Pengumpulan Data**

Dalam analisis ini penulis akan memakai bahan dengan menggunakan metode pengumpulan data dari berbagai sumber bacaan yaitu metode *library research* (Tinjauan kepustakaan) *library research* adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitiannya. Ia merupakan suatu penelitian yang memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh data penelitiannya.

### **1.5.3 Analisis Data**

#### **1. Analisis data kuantitatif**

Di dalam skripsi ini penulis mendapatkan data yang di peroleh melalui Analisis data kuantitatif dimana dalam penelitian analisis data kuantitatif dengan Putusan Undang-Undang dan buku dirancang dan disusun sedemikian rupa dengan menganalisis memperhatikan kualitas data yang akurat demi terciptanya analis karya ilmiah penulis

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Secara sistematis, penulis menepatkan materi pembahasan keseluruhannya dalam beberapa bab berikut ini:

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis akan membahas mengenai Latar Belang Masalah, Identifikasi dan Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian , Kerangka Teoritis Konseptual, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

#### **BAB II        TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis akan membahas mengenai bahan-bahan pustaka yang terkait, yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan si penulis tentang upah proses.



### **BAB III HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis akan membahas hasil penelitian terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 241K/Pdt,SUS-PHI/2016 terhadap upah proses yang bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dengan Pasal 155 ayat 3 tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

### **BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis akan membahas analisa dan pembahasan mengenai putusan Mahkamah Agung Nomor 241K/Pdt,SUS-PHI/2016 serta penulis akan memberikan pandangan berdasarkan analisi terhadap upah proses yang bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-XI /2011 dengan Pasal 155 ayat 3 tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini penulis akan membahas yaitu berupa kesimpulan dan saran. Kesimpulan disini merupakan permasalahan yang di teliti dari Bab I.

