

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan uraian pada bab sebelumnya, penulis membuat kesimpulan atas hasil penelitian sebagai berikut :

1. Bahwa terkait dengan perlindungan terhadap upah pekerja selama proses pemutusan hubungan kerja telah di atur dalam Pasal 155 ayat 2 yang dikuatkan juga oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 atas hak uji materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang mana dalam Putusan Mahkamah Kontitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 mengenai frasa **“belum ditetapkan”** pada pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut harus dimaknai putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa pekerja/buruh maupun pengusaha wajib menjalankan kewajibannya dan mendapatkan hak-haknya termasuk upah selama belum di tetapkan putusan dari Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Terkait dengan pertimbangan hakim Putusan Mahkamah Agung Nomor 1446 K/Pdt.Sus-PHI/2017 belum mencerminkan adanya penegakan hukum yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada di Negara Republik Indonesia sehingga tidak/belum mencerminkan keadilan bagi Pekerja/buruh yang telah dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan menghapuskan komponen upah selama belum ada putusan dalam amar putusannya. dikarenakan proses peradilannya jelas-jelas tidak sesuai dengan adanya proses hukum yang sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana Pengusaha baru dapat mengakhiri hubungan kerja dengan Pekerja/Buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial. Apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial maka batal demi hukum, sehingga pekerja/buruh serta pengusaha

harus tetap melaksanakan kewajibannya sampai dengan dikeluarkannya putusan yang berkekuatan hukum tetap.

## 5.2. Saran

Berdasarkan rumusan masalah dan kesimpulan di atas, penulis membuat saran atas hasil penelitian sebagai berikut :

1. Diadakannya sosialisasi kepada hakim-hakim mengenai putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 terhadap Pasal 155 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial sampai dengan Hakim Mahkamah Agung memiliki pandangan hukum yang sama mengenai penerapan Pasal tersebut, dengan begitu tidak ada lagi perbedaan pendapat antara hakim Pengadilan Hubungan Industrial dengan hakim Mahkamah Agung mengenai pemberian Upah selama proses Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh.
2. Selama belum didapatkan putusan yang berkekuatan hukum tetap, maka pengusaha dapat melakukan penyimpangan berupa tindakan skorsing terhadap pekerja dengan tetap membayarkan hak-hak normatif lainnya sesuai dengan Pasal 155 dan Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
3. Pekerja yang telah di putus hubungan kerjanya dan telah mendapatkan putusan Hakim yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*), maka berhak atas ganti rugi sebesar upah pekerja/buruh sampai dengan dikeluarkannya putusan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Insustrial yang berkekuatan hukum tetap serta uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Apabila hak-hak tersebut tidak diperoleh, maka pekerja dapat melakukan upaya hukum melalui upaya bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitasi atau kepada pengadilan hubungan industrial.